

Plan Régional Santé au Travail

2016 / 2020



Introduction

La DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté s'est engagée très tôt au cours de l'année 2016 dans la préparation du 3ème Plan Régional de Santé au Travail 2016-2020 prenant appui sur les orientations du nouveau cadre de travail national (le Plan Santé Travail).

Elle a conduit ces travaux, forte d'un réseau d'acteurs structuré sur le champ de la santé au travail, et sur la base d'un bilan positif des actions menées dans le cadre des PRST 2 en Bourgogne et Franche-Comté.

Des groupes de travail composés des partenaires sociaux, préventeurs institutionnels, services de santé au travail, personnalités qualifiées, agents du système d'inspection du travail... ont ainsi pu être mis en place afin de définir les actions à inscrire au PRST3.

Par l'échange, ces groupes de travail multipartenaires ont permis d'élargir la vision que chacun pouvait avoir des problématiques en matière de santé au travail et de créer de nouvelles synergies pour permettre le développement d'actions à destination des entreprises de la région.

Les partenaires régionaux ont donc précisé les enjeux ou problématiques régionales, souligné l'importance d'actions ciblées (territoriales ou sectorielles) et rappelé l'importance de la prise en compte du travail réel et du dialogue social dans les politiques de prévention des risques professionnels et de la qualité du travail.

Le 3ème Plan Régional de Santé au Travail accompagnera ainsi les dynamiques collectives des acteurs régionaux de la santé au travail, du maintien dans l'emploi et de la prévention des risques professionnels dans les entreprises et sur les territoires, et ce pendant les 5 prochaines années.

Les travaux se sont achevés avec la proposition de 33 fiches actions dont vous trouverez le détail dans le présent document.

La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, le développement de la santé et du bien-être au travail, l'amélioration des conditions de travail et la réduction de la pénibilité sont des enjeux forts de notre politique sociale dans les années à venir.

Nul doute que ce Plan Régional Santé au travail constituera l'outil opérationnel permettant de relever le défi collectif de la prévention des risques professionnels en région Bourgogne Franche-Comté.

Que l'ensemble des partenaires qui ont œuvré à l'élaboration du PRST 3 en région Bourgogne Franche-Comté soient chaleureusement remerciés pour leur investissement passé, actuel et à venir, au profit de la prévention en matière de santé physique, de santé mentale et de bien-être au travail.

Jean RIBEIL
Directeur régional
DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté

La déclinaison régionale du PST en Bourgogne Franche-Comté traduit dans sa méthode d'élaboration aussi bien que dans son contenu, l'ambition d'un renouvellement de la politique de santé au travail dans le cadre d'un partenariat renforcé.

AU PLAN DE LA MÉTHODE

C'est bien le dialogue social, la concertation, le travail partenarial et la recherche de consensus qui ont été privilégiés en Bourgogne-Franche-Comté.

Préalablement aux travaux de déclinaison du PST3 en Plan régional, des échanges ont eu lieu à l'initiative de la DIRECCTE avec les différents partenaires de la santé au travail. Ces derniers ont réservé un accueil particulièrement favorable à cette démarche.

Il s'agissait en l'occurrence de présenter les grandes lignes du PST3 et de pouvoir échanger avec les partenaires sociaux et les acteurs de la santé au travail au niveau de la région sur les objectifs prévus au plan et les thématiques sur lesquelles les différentes organisations souhaitaient axer leurs priorités et s'impliquer.

La méthodologie de travail d'écriture du PRST3 envisagée a été également évoquée à cette occasion. Les échanges se sont également appuyés sur les bilans des PRST2 des deux ex-régions Bourgogne et Franche-Comté.

Ce sont ainsi plus d'une quarantaine de structures, partenaires institutionnels (ou potentiels) qui a été approchée.

De manière générale tous les partenaires ont déclaré avoir la volonté de s'engager et de s'impliquer dans l'écriture du PRST3 et par conséquent dans les groupes de travail mis en place à la suite de ces échanges. Cette volonté a d'ailleurs trouvé concrétisation dans le nombre importants de participants à ces groupes de travail.

A la suite de ces échanges particulièrement fructueux, un comité de pilotage animé par la DIRECCTE et composé de la CARSAT, de l'OPPBT, de la MSA et de l'ARACT a été créé et chargé de définir les groupes de travail thématiques dont le pilotage a été confié à différents partenaires.

C'est ainsi que 5 groupes de travail ont été mis en place :

- GT1 : culture de prévention / animé par un SIST (25 participants) ;
- GT2 : dialogue social / animé par UPA et CGT (16 participants) ;
- GT3 : risques prioritaires / animé par CARSAT et OPPBT (20 participants) ;

- GT4 : usure professionnelle et maintien dans l'emploi : animé par les Médecins Inspecteurs Régionaux du Travail (MIRT) de la DIRECCTE (21 participants) ;
- GT5 : qualité de vie au travail animé par l'ARACT (20 participants).

Une réunion des animateurs a été organisée et une feuille de route leur a été délivrée par le Comité de pilotage.

Les réunions des groupes de travail ont été programmées sur les mois de septembre et octobre. De ces réunions 33 actions ont émergé, dont le contenu a été examiné, amendé et validé au cours des réunions des groupes de travail.

AU PLAN DU CONTENU

La majorité des partenaires a émis le souhait :

- que le nombre d'actions inscrites au PRST3 soit limité (le PRST2 comprenait 76 actions pour la Franche-Comté et 74 actions pour la Bourgogne) ;

- que les actions figurant au PRST 3 ne soient pas l'addition des actions de chacune des structures partenaires, mais puissent permettre une convergence des acteurs sur des objectifs partagés ;

- que le PRST3 prenne en compte les différents plans ou COG dans lesquelles sont engagés certains partenaires même si la temporalité en est différente et surtout que le PRST3 ne reproduise pas ce qui se fait déjà sous quelque forme que ce soit ;

- que le PRST3 soit structurant et devienne un véritable outil de travail collectif dans le cadre d'échanges entre acteurs au sein du CROCT.

Les 33 actions inscrites au PRST3 Bourgogne Franche-Comté donnent la priorité à la prévention primaire et au développement de la culture de prévention et traduisent bien la volonté d'un travail partenarial qui devra être piloté et conduit sous l'égide du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT).

Sommaire

I- Donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention

I-1) Favoriser la culture de prévention

- Fiche I-1-1 Faire naître des habitudes de prévention dès la formation des apprentis p 8
- Fiche I-1-2 Mieux accueillir les nouveaux embauchés en les informant sur les risques majeurs liés à leur métier et les mesures de prévention afférentes p 9

I-2) Agir pour prévenir l'usure professionnelle

- Fiche I-2-1 Prévenir les TMS : optimisation du dispositif en lien avec les services de santé au travail p 12
- Fiche I-2-2 Prévenir l'usure professionnelle et la pénibilité dans le secteur des services à la personne p 13
- Fiche I-2-3 Intégrer la prévention de l'usure professionnelle dans la conception des lieux de travail et le choix des équipements de travail p 15

I-3) Agir sur les risques prioritaires

- Fiche I-3-1 Prévenir du risque routier professionnel p 18
- Fiche I-3-2 Impulser une dynamique partenariale en matière de prévention des RPS – accompagner les petites entreprises sur le sujet p 20
- Fiche I-3-3 Prévenir le risque de chute de hauteur et de plain-pied dans le BTP p 22
- Fiche I-3-4 Sensibiliser les entreprises au risque chimique et promouvoir les outils existants pour les aider à réaliser leur évaluation p 24
- Fiche I-3-5 Prévenir les risques émergents – vulgariser l'approche des risques liés aux nanoparticules p 26
- Fiche I-3-6 Harmoniser les pratiques et le niveau d'exigence des partenaires vis-à-vis des entreprises en ce qui concerne les interventions susceptibles de provoquer des émissions d'amiante p 28

I-4) Informer et communiquer

- Fiche I-4-1 Communiquer de manière coordonnée pour favoriser l'acquisition d'une culture de prévention p 30
- Fiche I-4-2 Réaliser un état des lieux de l'offre de service régional en matière de santé au travail p 32
- Fiche I-4-3 Construire et mettre en visibilité les données en santé au travail au niveau régional et national (Observatoire EVREST) p 34

II-Améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi et de performance économique et sociale de l'entreprise

II-1) Favoriser la qualité de vie au travail

- Fiche II-1-1 Faire de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail un facteur de performance p 36
- Fiche II-1-2 QVT de quoi parle-t-on ? Se construire des repères communs p 38
- Fiche II-1-3 Outiller les entreprises pour agir en matière de qualité de vie au travail p 40
- Fiche II-1-4 Valoriser les initiatives régionales en matière de qualité de vie au travail p 42
- Fiche II-1-5 Prendre en compte la prévention des risques professionnels lors de la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation du travail p 44

II-2) Agir en transversalité santé au travail – santé publique

- Fiche II-2-1 Prévenir les addictions en milieu professionnel – mettre en place un groupe de travail interinstitutionnel régional chargé de concevoir des outils de sensibilisation et d'information adaptés p 48

II-3) Prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir en emploi

- Fiche II-3-1 Mettre en place un observatoire régional des inaptitudes en vue d'appuyer la mise en œuvre d'actions concrètes en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi p 52
- Fiche II-3-2 Réaliser un état des lieux et analyser les pratiques et actions mise en œuvre par les SIST en Bourgogne Franche-Comté dans le domaine du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle p 54
- Fiche II-3-3 Communiquer sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi en direction des responsables d'entreprises et des représentants du personnel p 55
- Fiche II-3-4 Renforcer le lien entre professionnels de santé contribuant au maintien en l'emploi p 57
- Fiche II-3-5 Comprendre et prévenir les mécanismes de désinsertion professionnelle (Etude) p 59

III- Renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE-PME

- Fiche III-1-1 Mobiliser les membres du CROCT en vue de développer un travail plus collectif et développer une dynamique du tripartisme en matière de conditions de travail et de santé au travail en Bourgogne Franche-Comté p 62
- Fiche III-1-2 Encourager la négociation des accords uniques « égalité professionnelle et qualité de la vie au travail » pérennisés par la loi dialogue social et emploi du 17/08/15 p 64
- Fiche III-1-3 Outiller les TPE implantées en zones commerciales ainsi que la future commission paritaire régionale interprofessionnelle sur le sujet de la prévention des risques professionnels p 66
- Fiche III-1-4 Favoriser un dialogue social constructif entre Président du CHSCT et représentants du personnel p 68

Glossaire p 70

Récapitulatif des actions inscrites au PRST 3 p 73

Remerciements p 78

Axe 1

DONNER LA PRIORITÉ A LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET DÉVELOPPER LA CULTURE DE PRÉVENTION

Favoriser la culture de prévention

FICHE I-1-1 Faire naître des habitudes de prévention dès la formation des apprentis

FICHE I-1-2 Mieux accueillir les nouveaux embauchés en les informant sur les risques majeurs liés à leur métier et les mesures de prévention afférentes.

Fiche I-1-1

Faire naître des habitudes de prévention dès la formation des apprentis

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action – Effets attendus

Des actions ponctuelles de sensibilisation à la prévention des risques professionnels à destination des apprentis sont déjà conduites en région Bourgogne Franche-Comté, notamment par l'OPPBTP, la CARSAT, la MSA etc... ou bien à l'initiative des centres de formation eux-mêmes.

Mais au-delà de ces actions de sensibilisation, il s'agit de faciliter l'acquisition de savoirs et d'attitudes de prévention dès la formation pour qu'ils deviennent des habitudes de la part d'une population que le manque d'expérience rend souvent plus vulnérable.



Cette action se propose :

- de réaliser en préalable et en collaboration avec les CFA un état des lieux de l'existant ; ainsi qu'une enquête auprès des apprentis (questionnaire) sur leur perception de la culture de prévention au sens large (santé et sécurité au travail, mais également hygiène de vie...) ;
- de travailler, en fonction des données recueillies, avec les directions des CFA, professeurs responsables des formations et maîtres d'apprentissage à la mise en place d'un dispositif complémentaire aux actions existantes de manière :
 - à favoriser l'acquisition par les apprentis d'une véritable culture de prévention,
 - à inculquer et à pérenniser le sens de la prudence et l'adoption de comportements sécuritaires.

Critères d'évaluation de l'action

- Réalisation d'un état des lieux de l'existant dans les CFA de Bourgogne Franche-Comté ;
- Réalisation de l'enquête auprès des apprentis exploitation et analyse des données issues de cette enquête ;
- Mise en place d'un groupe de travail partenarial en vue de construire un dispositif complémentaire aux actions existantes et visant à favoriser l'acquisition par les apprentis d'une véritable culture de prévention.

Pilote du projet : DIRECCTE

Partenaires ou contributeurs potentiels : CARSAT, OPPBTP, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales, CFA de la région.



Réalisation de l'action sur la durée du PRST3

Fiche I-1-2

Mieux accueillir les nouveaux embauchés en les informant sur les risques majeurs liés à leur métier et les mesures de prévention afférentes.

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Cette action engagée par la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat (CPRIA) de Bourgogne en lien avec la DIRECCTE, la CARSAT et le Conseil Régional mérite d'être pérennisée, complétée et étendue au périmètre de la nouvelle région.

Elle prend la forme d'un document à l'attention des nouveaux embauchés, réalisé sous forme de fiches (permettant l'actualisation) et fournit des informations pratiques communes à différents métiers (contrat de travail, formation professionnelle etc...) ainsi que des informations relatives à la prévention et à la sécurité par métier.

Pour l'heure, 6 fiches ont été réalisées sur une vingtaine de métiers ciblés. Les fiches relatives à la prévention et à la sécurité identifient les risques majeurs pour chaque métier ainsi que les mesures de prévention.

Ce document remis au salarié dès son arrivée dans l'entreprise, ne saurait néanmoins se substituer à une démarche d'accueil réfléchi et structurée prenant notamment en compte la présentation de l'entreprise ; la visite des locaux, des outils de production, de l'atelier et du poste de travail ; la transmission des messages relatifs à la vie de l'entreprise etc....

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Secteur artisanal région BFC

Offre TPE-PME : Cette action concerne prioritairement les salariés des TPE de la région Bourgogne Franche-Comté.

Critères d'évaluation de l'action :

- Réalisation des fiches métiers non encore établies,
- Actualisation (si nécessaire) des fiches déjà réalisées,
- Nombre de documents délivrés

Pilote du projet : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat (CPRIA)

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, CARSAT, OPPBTP (pour les métiers concernés), MSA, fédérations professionnelles / UPA, organisations syndicales de salariés : CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE/CGC



Prévisionnel : 2017- 2018

Axe 1

Agir pour prévenir l'usure professionnelle

Fiche I-2-1 : Prévenir les TMS : optimisation du dispositif en lien avec les Services de Santé au Travail (SST)

Fiche I-2-2: Prévenir l'usure professionnelle et la pénibilité dans le secteur des services à la personne

Fiche I-2-3 : Intégrer la prévention de l'usure professionnelle dans la conception des lieux de travail et le choix des équipements de travail

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action – Effets attendus

La prévention des TMS est un sujet partagé par l'ensemble des acteurs intervenant sur le champ « usure professionnelle – maintien en emploi ». C'est un axe de travail avec les Services interprofessionnels de santé au travail autant qu'avec les Services de santé au travail d'entreprises (services dits « autonomes »)

En particulier, la prévention des TMS :

- Fait partie intégrante des projets de service des SiST de Bourgogne – Franche-Comté, et constitue une thématique de travail dans le cadre de la contractualisation avec la CARSAT et la DIRECCTE (9 CPOM déjà signés, et projets en discussions avec les autres SiST) ;
- Est déployée par la Carsat Bourgogne–Franche-Comté à travers le programme TMS Pros qui concerne les 400 établissements les plus concernés de la région.

Dans ces conditions, il apparaît important de développer la synergie entre les acteurs sur ce champ.

Description des objectifs concrets de l'action

Action 1 :

Coordonner les actions de prévention des TMS entre les SiST (équipe pluridisciplinaire) et la Carsat, en priorité envers les entreprises les plus concernées par cette problématique (entreprises ciblées par le programme TMS Pros jusqu'en 2017, avec le cas échéant une poursuite du programme voire une évolution à compter de 2018). Apporter un soutien appuyé aux entreprises pour qu'elles deviennent autonomes en matière de prévention.

Action 2 :

Création d'un comité de pilotage institutionnel qui aura pour mission d'assurer le suivi, la coordination et l'animation de l'action

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : tous secteurs confondus

Offre TPE-PME : Sont concernées les entreprises de plus de 20 salariés

Critères d'évaluation de l'action :

- Nombre de réunions d'animation du réseau,
- Nombre d'établissements accompagnés par la Carsat et les Services de Santé au Travail,

Pilote du projet : CARSAT

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, SiST



2017 avec le cas échéant, possibilité de reconduire l'action à compter de 2018.

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

L'instruction DGE/DGEFP 2015/1 du 16 juillet 2015 a pour objet la mise en œuvre de plans d'actions régionaux en faveur du développement du secteur des services à la personne par les Direccte.

La prévention de la pénibilité en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail est l'un des axes de travail de ces plans d'actions.

Un projet initié par la DIRECCTE intitulé SAPrev et confié à l'ARACT SAPrev à notamment pour finalités :

- d'améliorer les conditions de travail / prévenir l'usure professionnelle des salariés de ce secteur ;
- de rendre plus attractif les emplois du secteur des services à la personne.

L'action conduite et qui s'est terminée le 30 juin 2016 a consisté à actualiser les données du secteur liées à la pénibilité et à la prévention des risques professionnels, mais également de finaliser et présenter un projet plus conséquent aux différents partenaires et aux financeurs potentiels. Cette phase a également permis de repérer les outils existants pour prévenir les risques professionnels dans les SAP (site internet, video, guides, e-learning, plaquette,...).

Il est prévu une suite à cette première étape laquelle entre dans les actions du PRST3. De nouvelles actions seront engagées et prendront la forme suivante :

- **en direction des structures (association et entreprises privées lucratives) :** mise en place d'un « Club » dont l'objectif sera de favoriser l'acquisition de connaissances pour initier, développer et / ou enrichir des démarches de prévention ; de favoriser les échanges d'expériences et de permettre un enrichissement mutuel à partir des pratiques de prévention. Une dizaine d'entreprises y seront représentées à raison de 1 ou 2 personnes par entreprise avec si possible un représentant de la direction et un représentant du personnel.

Ce « Club » permettra les échanges entre pairs et professionnels, questionnera ce qui a été fait dans et par les entreprises, aidera à la formalisation de l'expérience de chaque entreprise et aidera chacun à progresser à son rythme ;

- restitution et valorisation des travaux du « club » afin de faire bénéficier le plus grand nombre d'entreprises des bonnes pratiques issues des échanges via les acteurs de la filière (fédérations et représentants employeurs, partenaires,...) et/ou lors d'une manifestation. Les outils pour la prévention des risques professionnels identifiés lors de la phase préalable pourront aussi être valorisés à ces occasions comme au cours du club.
- **en direction des particuliers employeurs,** l'action vise à concrétiser une offre de service permettant l'information en ligne des particuliers employeurs mais également des salariés sur les questions de la prévention des risques professionnels et de la pénibilité.



Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Secteur des services à la personne de la région, que ce soit en direction des structures associatives ou en direction des particuliers employeurs.

Offre TPE-PME : L'action s'adresse à toutes les catégories d'entreprises.

Critères d'évaluation de l'action

- mise en place du « club » d'entreprises ;
- nombre d'entreprises et de représentants du personnel participant au « club » ;
- réalisation de l'offre de service en direction des particuliers employeurs ;
- réalisation d'un outil de valorisation.

Pilote du projet : ARACT

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, CARSAT, SST, MSA, fédérations professionnelles, organisation syndicale de salariés.



Action à conduire durant la durée du PRST3.

Fiche I-2-3

Intégrer la prévention de l'usure professionnelle dans la conception des lieux de travail et le choix des équipements de travail

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Justification de l'action

- association trop tardive des CHSCT ou des SST lors des projets de conception de nouveaux locaux de travail ou lors de l'investissement dans de nouveaux équipements. Ceci diminue fortement la marge de manœuvre résiduelle si des modifications en rapport avec la prévention de l'usure professionnelle et des risques professionnels sont nécessaires ;
- absence d'intégration de l'aspect « ergonomique » lors de la mise en place de nouveaux équipements ;
- absence de réflexion en amont des projets de conception de locaux collectifs sur la notion « d'usure professionnelle » inhérent à leur maintenance

Objectifs :

- sensibiliser les chefs d'entreprise, les maîtres d'œuvre et les architectes à l'importance de la réflexion sur les conditions de travail en amont de la conception des structures ;
- intégrer au sein de la formation des ingénieurs et des architectes la notion d'ergonomie de conception et d'usure professionnelle ;
- permettre aux professionnels de la santé au travail de mieux connaître les contraintes de temporalité qui s'imposent aux professionnels de la conception des lieux de travail (architecte, maîtres d'ouvrage....).

Actions :

1. apporter des notions de prévention de l'usure professionnelle aux concepteurs de locaux professionnels
2. sensibiliser les employeurs à la dimension « prévention » dès la rédaction du cahier des charges lors d'un investissement dans de nouveaux locaux ou équipements
3. collaborer avec les établissements d'enseignement supérieur afin de promouvoir la prévention de l'usure professionnelle et l'importance de l'ergonomie de conception lors de la formation des ingénieurs de la région, en s'appuyant sur les acquis et l'expérience de l'UTBM en ce domaine
4. informer les professionnels de la santé au travail sur les sujets de conception des locaux de travail lors d'une journée de l'Inspection médicale

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : tous secteurs d'activité concernés

Critères d'évaluation de l'action

- nombre d'actions (réunions ? plaquettes ? etc...) destinées aux concepteurs de locaux de travail et nombre de personnes sensibilisées par ce biais ;



- réalisation d'une journée d'information de l'Inspection Médicale du Travail (IMT) ;
- engagement de collaboration avec établissements d'enseignement supérieur.

Pilote du projet : DIRECCTE

Partenaires ou contributeurs potentiels : SIST, MSA, Etablissements d'enseignement supérieur dont UTBM et CARSAT.



Déroulé de l'action sur la durée du PRST3.

Axe 1

Agir sur les risques prioritaires

FICHE I-3-1 : Prévenir le risque routier professionnel

Fiche I-3-2 : Impulser une dynamique partenariale en matière de prévention des RPS- accompagner les petites entreprises sur le sujet des RPS (2 actions)

Fiche I-3-3 : Prévenir le risque de chute de hauteur et de plain-pied dans le BTP

Fiche I-3-4 : Sensibiliser les entreprises au risque chimique et promouvoir les outils existants pour les aider à réaliser leur évaluation

Fiche I-3-5 : Prévenir les risques émergents – vulgariser l’approche des risques liés aux nanoparticules

Fiche I-3-6 : Harmoniser les pratiques et du niveau d’exigence des partenaires vis-à-vis des entreprises en ce qui concerne les interventions susceptibles de provoquer des émissions d’amiante

Fiche I-3-1

Prévenir le risque routier professionnel

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Justification de l'action

La route est à l'origine de plus de 18300 accidents du travail. Selon l'INRS 20 % des accidents de travail mortels sont des accidents de la route et constituent la première cause d'accidents du travail mortels.

Prendre sa voiture pour aller travailler ou conduire un véhicule VUL ou PL (véhicule de société, véhicule de transport de marchandises ou de transport en commun) dans le cadre d'une activité professionnelle comporte des risques : le salarié peut causer des accidents ou en être victime. Le travailleur au volant est soumis à de nombreux dangers « externes » (collision, état de la route, conditions météorologiques) qu'il convient d'appréhender comme des risques professionnels.

Au-delà des accidents, conduire peut engendrer divers risques pour la santé, tels que des douleurs dorsales, un stress chronique...

La prévention des risques routiers s'inscrit dans la maîtrise des risques professionnels : toute démarche de prévention sur ces risques permet d'améliorer l'organisation de l'entreprise et les conditions de travail des salariés. Dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels, l'entreprise doit considérer les risques routiers et les intégrer au Document Unique.

Description des objectifs de l'action

L'action consistera :

- à cibler parmi les entreprises de 10 à 50 salariés, à partir d'une analyse de la sinistralité, les entreprises relevant des secteurs d'activité les plus exposés à ce risque ;
- à réaliser auprès des entreprises ciblées, une enquête sur l'évaluation du risque routier (présence dans le DU), sur les actions mises en place concernant les managements des compétences, des communications et distracteurs, de la préparation des déplacements, des véhicules, mais également des aspects organisationnels (rationalisation des déplacements, pression temporelle, intégration des temps de conduite dans les plannings) et des conduites addictives ;
- à réaliser une synthèse des offres de service existantes pour la prévention du risque routier ; et à promouvoir cette offre avec une orientation particulière en direction des TPE ;
- à intervenir le plus en amont possible notamment dans le cadre des formations dispensées dans les CFA.



Effets attendus :

- Evolution positive du niveau de la prise en compte du risque routier par les entreprises sur la totalité du plan, en référence au niveau de prise en compte identifié au départ ; notamment par rapport à l'obligation de prise en compte dans le DUER ;
- Evolution du nombre d'entreprises ayant engagé des actions de prévention du risque routier notamment de nature organisationnelle.

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Secteurs d'activité à définir par le CROCT parmi les secteurs d'activité les plus exposés eu égard à la sinistralité

Offre TPE-PME : L'action concernera les entreprises de 10 à 50 salariés

Critères d'évaluation de l'action

- Analyse de la sinistralité et ciblage des entreprises relevant des secteurs d'activité les plus exposés ;
- Réalisation de l'enquête ;
- Réalisation de la synthèse des offres de service existantes pour la prévention du risque routier ;
- Nombre d'entreprises sensibilisées lors de la promotion de l'offre de service ;
- Nombre d'interventions en CFA sur la thématique ;

Pilote du projet : CARSAT

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, OPPBTP, SST, MSA



- ciblage à partir de l'analyse de la sinistralité 2017 ;
- enquête sur la prise en compte du risque routier dans l'évaluation des risques auprès des entreprises ciblées 2017 ;
- synthèse de l'offre de service 2018 ;
- promotion de l'offre de service 2019-2020.

Fiche I-3-2

Impulser une dynamique partenariale en matière de prévention RPS - Accompagner les entreprises sur le sujet des RPS

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Ces dernières années, un important travail a été réalisé par les différents partenaires sur le sujet de la prévention des RPS.

Dans le cadre du PRST3, les partenaires conviennent de renforcer l'offre d'appui et de conseil aux entreprises en matière de prévention des RPS de manière à rendre plus efficace l'intervention de terrain :

- par le biais de l'animation d'un réseau regroupant les intervenants institutionnels (DIRECCTE, CARSAT, SST, ARACT). Ce réseau permettra les échanges tirés de l'expérience de chacun et participera à l'acquisition de références et d'une culture communes à ces intervenants.
- par la mise à disposition de l'offre de service régionale en la matière.

Action 1-a

Cette action vise à créer et à animer au niveau régional, un réseau formé de représentants de la Direccte, de la CARSAT, de l'ARACT, des Services de santé au travail, capable de répondre aux besoins des entreprises.

- à cet effet, un comité de pilotage institutionnel ayant pour mission d'assurer le suivi, la coordination et l'animation de l'action sera créé ;
- une charte de fonctionnement entre les partenaires sera élaborée ;
- une liste régionale unique des personnes ressources communes aux différents partenaires dans le domaine de la prévention des RPS sera établie ;
- dans la continuité du travail amorcé dans le cadre du PRST2 en région Franche-Comté, et avec les ajustements nécessaires, il s'agira de mettre à jour et de compléter (en ce qui concerne le territoire bourguignon), l'offre de service aux entreprises concernant la prévention des RPS.

Il est à noter que l'offre de service en matière de prévention des RPS sera intégrée à l'état des lieux de l'offre de service globale régionale (concernant l'ensemble des sujets de prévention des risques professionnels et de la santé au travail) qui sera réalisé dans le cadre du PRST3.

Action 1-b

Cette action vise à faire la promotion de l'offre de service globale régionale auprès des entreprises de moins de 50 salariés par le biais de clubs d'entreprises, des branches professionnelles etc...

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : l'action s'adresse à tous les secteurs confondus



Offre TPE-PME : l'action 1-b s'adresse tout particulièrement aux entreprises de moins de 50 salariés.

Critères d'évaluation de l'action

- Création du réseau et élaboration d'une charte de fonctionnement entre partenaires institutionnels,
- Mise à disposition des entreprises d'une liste régionale unique des personnes ressources commune aux différents partenaires,
- Nombre de réunions d'animation du réseau,
- Ecriture de l'offre de service régionale,
- Nombre d'entreprises de moins de 50 salariés auprès desquelles l'offre de service a été promue par l'intermédiaire des dispositifs mis en place (clubs d'entreprises, fédérations professionnelles, autres...).

Pilotes du projet : ARACT et 1 SIST

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, CARSAT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés.



Mise en place du réseau en 2017 et réalisation de l'action sur toute la durée du PRST3.

Fiche I-3-3

Prévenir le risque de chute de hauteur et de plain-pied dans le BTP



Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Justification de l'action

Les chutes de toute nature sont la cause d'accidents du travail fréquents, graves voire mortels.

Dans le secteur du bâtiment par exemple, en région Bourgogne Franche-Comté, la part des chutes de hauteur représente 11 % des accidents du travail.

Au plan national, les chutes de hauteur représentent 10 % de l'ensemble des accidents du travail mortels et arrivent au 3eme rang des causes de ces accidents.

Les chutes de plain-pied sur lieux de travail représentent 9 % des accidents du travail en Bourgogne Franche-Comté. Souvent causées par un sol défectueux, par un encombrement des lieux de travail, ou encore un manque de visibilité, elles se caractérisent par l'absence d'anticipation, de préparation eu/ou d'organisation du travail. »

Les objectifs concrets de l'action

- **Poursuivre la sensibilisation des maîtres d'ouvrage et architectes** à l'intégration de la prévention des risques professionnels dans le montage des opérations en respectant les principes généraux de prévention et en déployant la mise en commun de moyens de sécurité et de protection de la santé sur les chantiers. La prévention doit être prise en compte dès la phase de conception dans les cahiers des charges et pièces écrites du marché, jusqu'à la réception des travaux et pendant les opérations de maintenance de l'ouvrage. Les risques principaux liés aux accès et travaux en hauteur ainsi que ceux liés aux circulations et aux livraisons des fournitures et matériaux à pied d'œuvre doivent être traités en amont par l'ensemble des acteurs de la construction.
 - création et animation de groupes d'échanges constitués de Moa afin de faire évoluer, partager et pérenniser les bonnes pratiques en prévention ;
 - mise en place d'actions partenariales vers les Moe pour déployer la prévention au stade de la conception.
- **Mettre en place des réunions** annuelles des Coordonnateurs SPS axées sur le risque de chutes et la logistique permettant les échanges, la mutualisation et bonnes pratiques SPS ; l'information des CSPS sur la réglementation, les normes, le « livre blanc » de la CSPS etc... qui les concernent ; la création d'une dynamique pour une meilleure prise en compte de la prévention des risques professionnels...
- **Rencontrer les dirigeants des sociétés de coordination SPS exerçant sur la région Bourgogne-Franche-Comté** : retour de pratiques, attente des Moa, information sur la norme NFP 99 600, point sur les missions...
- Poursuivre l'action menée conjointement par la CARSAT et l'OPPBTP auprès des entreprises, puis faire la promotion des résultats :
 - Réalisation de réunions d'information avec la collaboration des organisations professionnelles

sur la prévention du risque de chute de hauteur à destination des entreprises de très petite taille ;

- Finalisation de l'action menée dans les entreprises de 20 à 49 salariés par la réalisation de la phase de diagnostics finaux ;
- Compilation et exploitation de l'analyse des résultats de la campagne d'actions avec l'objectif de proposer des documents de communication à destination de toutes les entreprises ;
- Diffusion de ces documents.

Les effets attendus

- Légitimation et mobilisation des relais que sont les CSPS sur le terrain ;
- Meilleure prise en compte du risque de chutes de hauteur et de plain-pied dès la phase de conception des ouvrages jusqu'à la réception des travaux et anticipant sur les travaux de maintenance des ouvrages devant se traduire positivement au travers des statistiques AT en région Bourgogne Franche-Comté ;
- Sensibilisation des entreprises de moins de 50 salariés sur des solutions visant à réduire le risque de chutes de hauteur.

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Secteur du BTP

Offre TPE-PME : Action spécifique menée par la CARSAT et l'OPPBTP à destination des entreprises de moins de 50 salariés

Critères d'évaluation de l'action

- Nombre de réunions CSPS et nombre de participants sur la totalité du plan ;
- Nombre d'entreprises touchées dans le cadre de la campagne d'action ;
- Réalisation d'un document d'information sur les résultats de la campagne d'action ;
- Nombre d'entreprises informées sur les résultats de la campagne d'action.

Pilote du projet : CARSAT, OPPBTP

Partenaires ou contributeurs potentiels : SIST du BTP, DIRECCTE, MSA, Fédérations professionnelles.



- travail avec les Moa en 2017, puis vers les Moe à partir de 2018 ;
- pour les CSPS : réunions du groupe « CSPA » déjà en cours et récurrentes, rencontre des dirigeants des sociétés de coordination SPS début 2017 ;
- pour les entreprises action de diagnostics en entreprises en cours jusqu'à fin 2017 ;
- communication sur les résultats de la campagne à partir de 2018 après consolidation.

Fiche I-3-4

Sensibiliser les entreprises au risque chimique et promouvoir les outils existants pour les aider à réaliser leur évaluation

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Depuis le 1er juin 2015, les règles de classification et d'étiquetage des produits chimiques ont été modifiées. L'ensemble des produits chimiques sont concernés par ces modifications. L'évaluation du risque chimique (Document Unique) doit s'adapter à ces changements.

Afin de permettre aux entreprises de prendre en compte cette évolution de la réglementation, d'évaluer les risques chimiques dans leur organisation, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et l'OPPBTP ont respectivement mis en ligne des outils d'évaluation des risques chimiques et du degré d'exposition des salariés en fonction des niveaux de dangerosité des produits chimiques utilisés.

Ces deux outils, appelés SEIRICH (Système d'Evaluation et d'Information sur les Risques CHimiques en entreprise) pour l'outil INRS, et Evaluation du risques chimiques pour l'outil OPPBTP doivent être promus au sein des entreprises de Bourgogne Franche-Comté. Ces outils adaptés à la taille de l'entreprise et à la connaissance du risque chimique, constituent une aide à la réalisation de l'évaluation du risque chimique, tout en informant sur les produits chimiques, facilitant le repérage des plus dangereux, permettant de retrouver les fiches de données de sécurité (FDS), et proposant des produits de substitution.

Au-delà des actions de communication autour de ces outils qui ont déjà pu être conduites en Bourgogne Franche-Comté en 2016, les partenaires conviennent de la nécessité d'en parfaire la promotion.

En ce sens, des réunions seront organisées sur la durée du PRST3 réunissant les entreprises par secteurs professionnels, avec le concours des fédérations professionnelles. Les entreprises « utilisatrices actives » de ces outils pourront être sollicitées en vue de témoigner lors de ces réunions.

La promotion des deux outils sera également réalisée selon les besoins lors des contrôles, interventions, visites d'entreprises que les différents partenaires (DIRECCTE, CARSAT, OPPBTP, SIST...) seront amenés à conduire dans le cadre de leur activité professionnelle, ou bien encore lors de leur participation aux réunions de CHSCT etc...

Un partenariat avec l'université pourra être également envisagé avec pour objectif la diffusion de ces outils auprès des futurs RHSE dans un but de pérennisation de ces mêmes outils.

Effets attendus :

- interpeler les entreprises sur l'utilisation de produits chimiques et leur faire prendre conscience de l'exposition au risque chimique ;
- Sensibiliser les personnes issues de secteurs d'activité ciblés (chefs d'entreprises, cadres, ingénieurs, directeurs de site, responsables HSE, animateurs sécurité, personnels encadrant, membres du CHSCT...) aux risques liés à la manipulation des substances et mélanges chimiques et les inciter à utiliser un outil informatique simple leur permettant d'avoir des informations sur les risques chimiques en milieu



professionnel (étiquetage, identification CMR etc...;

- Permettre aux entreprises de réaliser l'évaluation des risques chimiques et de mettre en place des plans d'actions de prévention prioritaire par rapport à une hiérarchisation de la criticité de l'utilisation des produits chimiques sur les postes de travail, et leur permettant de s'approprier les outils d'évaluation des risques existants.

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Dans un premier temps, l'action de sensibilisation concernera tous les secteurs d'activité. Par la suite, les réunions d'information des entreprises seront conduites par secteurs professionnels, avec le concours des services de santé au travail et des fédérations professionnelles concernées, sur des périmètres géographiques identifiés.

Offre TPE-PME : Les TPE-PME seront bénéficiaires de l'action au même titre que les autres entreprises.

Critères d'évaluation de l'action

- Réalisation d'un outil de communication adapté et accrocheur,
- Nombre de documents diffusés,
- Identification de deux secteurs d'activité concernés par le risque chimique,
- Nombre de réunions d'information organisées et nombre de participants à celles-ci,
- Nombre d'autres actions de sensibilisation conduites (autres que réunions) et nombre de bénéficiaires.

Pilote du projet : CARSAT et OPPBTP

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés.



- création d'un outil de communication adapté 2017 ;
- sensibilisation au risque chimique tous secteurs d'activité 2017-2018 ;
- identification de deux secteurs d'activité plus particulièrement concernés par le risque chimique 2018 ;
- organisation de réunions d'information sur les risques et les outils existants, voire, organisation d'ateliers d'appropriation des outils en y associant d'autres partenaires 2018-2020.

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action – Effets attendus

Les nanomatériaux manufacturés connaissent depuis nombre d'années, un développement technologique important et entrent dans la composition de nombreux produits, sans que les entreprises concernées et les salariés soient forcément informés de l'exposition à ces particules et du risque potentiel pour la santé, ainsi que des mesures à prendre en termes de protection.

On sait maintenant que certains procédés génèrent des nanomatériaux et que de nombreuses situations de travail peuvent exposer les salariés à ces derniers :

- Transfert, échantillonnage, pesée, mise en suspension et incorporation de nanopoudres ;
- Usinage de nanocomposites : découpe, polissage, ponçage... ;
- Conditionnement, stockage et transport des produits ;
- Nettoyage, entretien et maintenance des équipements et des locaux ;
- Collecte, conditionnement, entreposage et transport des déchets
- Etc....

Dangers potentiels pour la santé

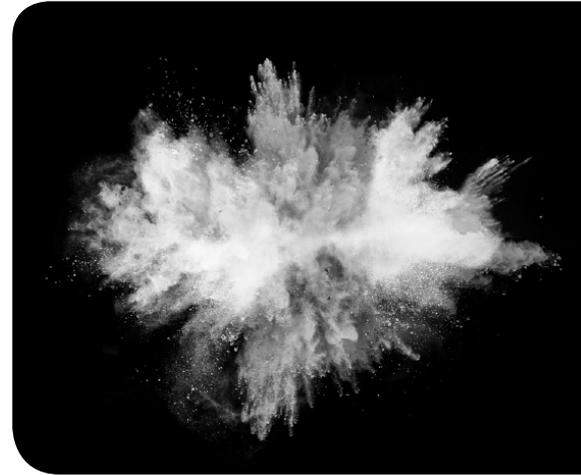
L'appareil respiratoire constitue la voie principale de pénétration des nano-particules dans l'organisme humain. Elles peuvent également se retrouver dans le système gastro-intestinal après avoir été ingérées ou après déglutition lorsqu'elles ont été inhalées. La pénétration à travers la peau des nano-particules est une hypothèse encore à l'étude.

Bien que les connaissances sur la toxicité des nano-particules soient encore lacunaires, les différentes études réalisées montrent qu'à masse équivalente, les objets nanométriques présentent une toxicité plus grande et sont à l'origine d'effets inflammatoires plus importants que les objets micro et macroscopiques de même nature chimique.

Il est donc essentiel que les préventeurs, les entreprises et les salariés exposés soient informés sur les mesures de gestion des risques et les mesures visant à éviter ou tout au moins à réduire au minimum, les expositions professionnelles. Ces mesures ne sont pas très différentes de celles recommandées pour toute activité exposant à des agents chimiques dangereux.

Mais elles prennent une importance particulière en raison de la très grande capacité de persistance et de diffusion des nanoparticules dans l'atmosphère des lieux de travail.

Les nanomatériaux étant des produits chimiques, les règles générales de prévention du risque chimique définies dans le Code du travail s'appliquent (notamment en matière de suppression du risque, de protection collective, de substitution, de formation et d'information des salariés ou de suivi médical).



Objectif de l'action

- Mise en place d'un réseau d'acteurs et de partenaires de la santé au travail (CARSAT, OPPBTP, MSA, Inspection du travail, services de santé au travail...) en vue d'une montée en compétence collective sur le sujet des nanomatériaux ;

Effet attendu

- Vulgarisation de l'approche des nanomatériaux auprès des acteurs et partenaires de la santé au travail (CARSAT, OPPBTP, MSA, Inspection du travail, services de santé au travail...);

Critères d'évaluation de l'action

- Mise en place du réseau de partenaires
- Nombre de réunions tenues

Pilote du projet : DIRECCTE

Partenaires ou contributeurs potentiels : OPPBTP, CARSAT, SST, MSA



Mise en place du réseau en 2017 et toute la durée du PRST.

Fiche I-3-6

Harmoniser les pratiques et le niveau d'exigence des partenaires vis-à-vis des entreprises en ce qui concerne les interventions susceptibles de provoquer des émissions d'amiante

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Lorsqu'elles ont à réaliser des interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres amiantes, les entreprises doivent établir un mode opératoire pour chaque processus mis en œuvre.

Ce document est annexé au document unique d'évaluation des risques et il est par ailleurs soumis lors de son établissement ou de sa modification, à l'avis du médecin du travail, du CHSCT ou à défaut, des délégués du personnel.

Le mode opératoire et ses mises à jour sont soumis à l'avis du médecin du travail et transmis à l'inspecteur du travail et aux agents de la CARSAT ou de la MSA et le cas échéant à l'OPPBTB.

Les différents partenaires concernés constatent et regrettent l'absence d'échanges sur les pratiques et le niveau d'exigence que chacun peut avoir sur le sujet vis-à-vis des entreprises, ainsi que l'absence de « référentiel » régional relatif à l'analyse des modes opératoires.

Cette action se propose de favoriser la coordination des différents partenaires (SIST, Inspection du travail, CARSAT, MSA, OPPBTB) sur le sujet en mettant en place un groupe d'échange. Il aurait pour objectif de permettre les confrontations tirées de l'expérience de chacun, de donner des points de repère et de définir un niveau d'exigence commun en matière de contenu et d'analyse des modes opératoires.

Au-delà des seuls modes opératoires, le champ d'échanges du groupe pourra être étendu à l'ensemble des sujets liés aux interventions susceptibles de provoquer des émissions d'amiante.

Effets attendus

- renforcement du partenariat entre SST, Inspection du travail, CARSAT, MSA et OPPBTB ;
- meilleure crédibilité vis-à-vis des entreprises ;
- proposition aux entreprises de réponses constructives portées par tous les partenaires.

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : tous les secteurs d'activité sont concernés

Offre TPE-PME : les entreprises de toutes tailles sont concernées

Critères d'évaluation de l'action

- Mise en place du groupe d'échange
- Rédaction d'un document commun aux partenaires définissant le niveau d'exigence vis-à-vis des entreprises en matière de modes opératoires

Pilote du projet : DIRECCTE

Partenaires ou contributeurs potentiels: OPPBTB, CARSAT, SIST, MSA.



Mise en place du groupe d'échange en 2017 et travail sur le sujet tout au long du PRST3.

Axe 1

Informer et communiquer

Fiche I-4-1 : Communiquer de manière coordonnée pour favoriser l'acquisition d'une culture de prévention

Fiche I-4-2 : Réaliser un état des lieux de l'offre de service régionale en santé au travail

Fiche I-4-3 : Construire et mettre en visibilité les données en santé au travail au niveau régional et national Observatoire EVREST

Fiche I-4-1

Communiquer de manière coordonnée pour favoriser l'acquisition d'une culture de prévention

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Le transfert d'informations, la sensibilisation et l'explication de la prévention auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants apparaissent incontournables.

Si les acteurs locaux de la politique de santé et de sécurité au travail ont tous une communication en direction du grand public, la communication coordonnée des différents partenaires reste à améliorer.

Dans le cadre du PRST 3 les partenaires conviennent d'axer leur politique de communication sur les sujets suivants :

Sous action 5-a : Organisation partenariale sur la durée du PRST d'une manifestation annuelle sur le sujet de la culture de prévention des risques professionnels. Pour 2016, les partenaires ont décidé d'organiser une « matinale du maintien dans l'emploi » (6 octobre 2016). Pour les années suivantes, les thématiques seront définies par le Comité Régional d'Orientation sur les Conditions de Travail (CROCT) ;

Sous action 5-b : Sensibilisation des responsables des PME de la région à la prévention des risques professionnels et de la santé au travail par la promotion de l'évaluation des risques en s'appuyant sur différents outils et notamment :

- la fiche d'entreprise dont la création ou la mise à jour constituent un diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de santé au travail et de prévention des risques, ainsi qu'un moyen de dialogue, de sensibilisation du chef d'entreprise et des représentants du personnel ;
- l'accompagnement à la rédaction du document d'évaluation des risques professionnels (DUER).

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : tous secteurs confondus

Offre TPE-PME le cas échéant : les 2 sous actions bénéficient aux TPE-PME en particulier l'action 5-b



Critères d'évaluation de l'action :

- Organisation d'une manifestation régionale annuelle décidée par le CROCT. Nombre de participants ;
- Etablissement d'un état des lieux de l'offre de service et des outils réalisés par les différents acteurs de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail ;
- Nombre de responsables de TPE sensibilisés à la prévention des risques par la promotion de l'ERP

Pilote du projet : DIRECCTE

Partenaires ou contributeurs potentiels : CARSAT, OPPBTP, ARACT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, CGT et autres organisations syndicales de salariés.



Actions de communication à conduire sur toute la durée du PRST3.

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Le champ de la santé au travail est traversé par des grandes évolutions :

- Des évolutions du côté des entreprises (changements dans l'environnement externe et interne, de nouvelles exigences et attentes des salariés vis-à-vis de leur travail et de leur entreprise) ;
- Des évolutions réglementaires (réformes des retraites seniors, pénibilité, amiante, loi Rebsamen...) ;
- Des évolutions du côté des partenaires (réforme de Service de santé au travail...) ;
- Des évolutions territoriales (nouveaux interlocuteurs, nouveaux partenariats et une diversité des besoins...).

Ces changements renvoient à différentes exigences :

- répondre aux nouvelles préoccupations des entreprises - préoccupations plus globales comme en témoigne l'approche Qualité de Vie au Travail ;
- améliorer la connaissance et la reconnaissance mutuelle des partenaires ;
- améliorer la visibilité et la lisibilité des actions des partenaires auprès des entreprises.

Le recensement de l'offre de service aux entreprises est un moyen de répondre à ces différents besoins. Il s'agit, en effet, de réaliser l'état des lieux des offres de services aux entreprises des différents partenaires, en partant du besoin des entreprises (par exemple, un besoin d'information ou d'appui...).

L'objectif de cet état des lieux est de permettre une meilleure lisibilité de « qui fait quoi ? » sans que l'information soit diluée dans toutes les missions des différentes structures.

Dans la continuité du travail amorcé dans le PRST2 de Franche-Comté et avec les ajustements nécessaires, il s'agit de mettre à jour et de compléter (pour le territoire bourguignon) l'offre de service aux entreprises concernant la prévention des TMS et des RPS et plus globalement sur l'ensemble des thématiques du PRST. Les dispositifs existants (diagnostic RH...) pourront également enrichir ce document.

Cette action est à articuler avec les deux autres groupes du PRST (risques prioritaires et maintien dans l'emploi).

Un groupe de travail sera en charge de définir les conditions d'usage et de réactualisation de l'offre de service régionale en fonction de son format (document pdf, plateforme collaborative, site internet...).

Le recensement des offres de service pourra se réaliser progressivement sur la durée du PRST3 (une famille de risque par an par exemple).

Cet outil sera à diffuser aux entreprises mais aussi aux partenaires et acteurs relais, selon des modalités à déterminer.



Les effets attendus de cette action peuvent se traduire en termes de bénéfices :

- pour les entreprises : rendre les actions des partenaires plus claires et mieux identifier leurs complémentarités,
- pour le partenariat : favoriser le partenariat institutionnel (qui permet de mieux se connaître pour ne pas être redondant) et le partenariat opérationnel (qui permet une meilleure coordination au service des entreprises).

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Tous les secteurs d'activité et territoriaux sont concernés

Offre TPE-PME le cas échéant : Toutes les entreprises sont concernées, quelle que soit leur taille

Critères d'évaluation de l'action :

- Réalisation de l'outil « offre de service régionale aux entreprises » ;
- Nombre de bénéficiaires (décompte internet des sites des différents partenaires, nombre de participants à des réunions, colloques, manifestations...).

Pilote du projet : ARACT

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, SIST, MSA.



Réalisation de l'action sur la durée du PRST3.

Fiche I-4-3

Construire et mettre en visibilité les données en santé au travail au niveau régional et national (Observatoire EVREST)

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Le dispositif Evrest (EVolutions et RElations en Santé au Travail) est un dispositif de veille et de recherche en santé au travail. C'est un observatoire pluriannuel par questionnaire qui permet d'analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé de salariés. Le recueil des données s'appuie sur un questionnaire très court rempli lors des consultations auprès du médecin du travail.



Objectifs :

- Pérenniser le dispositif sur la région BFC, pour permettre aux médecins du travail de disposer d'un outil d'intervention en entreprise (EVREST entreprise) ;
- Contribuer à la construction et à la mise en visibilité de données populationnelles en santé au travail au niveau régional et national (EVREST national).

Actions :

1. Pérenniser les groupes de pilotage EVREST, en prenant en compte la fusion des régions de Bourgogne et de Franche Comté qui possédaient chacune leur structure propre ;
2. Poursuivre et/ou renouveler la structuration régionale du dispositif au travers de médecins référents au sein de chaque SIST ;
3. Réitérer la mobilisation des médecins du travail afin qu'ils soient volontaires pour s'engager dans le dispositif ;
4. Pérenniser / réitérer l'extraction et la publication de données régionales thématiques issues d'EVREST afin de contribuer à la prévention des risques professionnels des salariés en améliorant la connaissance et en alimentant le dialogue social au niveau régional.

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Tous les secteurs d'activité en région Bourgogne Franche-Comté.

Offre TPE-PME le cas échéant : Les TPE-PME sont concernées au même titre que les entreprises de taille plus importante.

Critères d'évaluation de l'action :

- Nombre de médecins du travail inscrits dans le dispositif
- Nombre de fiches renseignées en région pour le fichier national
- Nombre d'actions « EVREST entreprise » au niveau de la région

Pilote du projet : Groupe projet régional EVREST

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, SIST de la région BFC, MSA, Institut de Médecine du Travail et d'Ergonomie de BFC (IMTEBFC), l'Observatoire Régional de la Santé (ORS).

Axe 2

II-AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, LEVIER DE SANTÉ, DE MAINTIEN EN EMPLOI ET DE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Favoriser la qualité de vie au travail

Fiche II-1-1 Faire de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail un facteur de performance

Fiche II-1-2 QVT de quoi parle-t-on ? Se construire des repères communs

Fiche II-1-3 Outiller les entreprises pour agir en matière de qualité de vie au travail

Fiche II-1-4 Valoriser les initiatives régionales en matière de qualité de vie au travail

Fiche II-1-5 Prendre en compte la prévention des risques professionnels lors de la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation du travail

Fiche II-1-1

Faire de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail un facteur de performance



Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

La prévention des risques professionnels et de la santé au travail est trop souvent perçue comme représentant un coût net pour l'entreprise. Si la prévention ne doit pas être vue sous le seul aspect économique, elle ne doit pas être non plus considérée comme un frein à la compétitivité des entreprises. Le fait d'investir dans du matériel de prévention, d'aménager les postes de travail, les ateliers ou les véhicules, organiser la prévention sur les chantiers ou au sein des entreprises, former les salariés etc... peut avoir un impact économique positif sur l'activité de l'entreprise, sans parler des aspects positifs en terme d'image vis-à-vis des partenaires et clients.

L'amélioration des conditions de travail est également un facteur important de motivation et de fidélisation du personnel et d'atténuation des conflits sociaux. De mauvaises conditions de travail et de sécurité augmentent le turn-over, avec baisse de productivité, déperdition du savoir-faire avec quelquefois des difficultés de remplacement pour cause de pénurie sur certains profils...recruter et former de nouveaux salariés s'avère coûteux. La fidélisation des salariés est donc un facteur déterminant de la performance économique de l'entreprise.

Prenant notamment comme référence le rapport « Bien-être au travail » (LACHMAN-LAROSE-PENICAUD) et les travaux de l'ANACT « Le travail comme source de santé et de performance » ; les partenaires sociaux et préventeurs de la région Bourgogne Franche-Comté conviennent de la nécessité de battre en brèche certaines idées préconçues et de montrer que la prévention peut être facteur de performance économique et managériale.

Cette action vise à réaliser un outil de communication à destination des responsables d'entreprise, dont la nature et la forme seront définies par un groupe de travail régional mis en place à cet effet.

Cet outil aura pour objectif de montrer à l'aide de cas pratiques que les entreprises engagées dans des actions concrètes de prévention sont « gagnantes » et que l'investissement en santé et sécurité peut être source de « profit » sur le plan humain, mais aussi sur le plan social et économique. Cet outil largement diffusable servira de support à des opérations de sensibilisation des branches professionnelles et de leurs adhérents (colloques, clubs d'entreprises, brochures etc...).

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Tous secteurs d'activité et territoriaux concernés

Offre TPE-PME le cas échéant : Toutes les entreprises sont concernées, quelle que soit leur taille

Critères d'évaluation de l'action

- Réalisation de l'outil,
- Nombre de manifestations (tous types confondus) organisées sur le sujet et nombre de participants.

Pilotes du projet : MEDEF, CFDT, CGT

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, CARSAT, OPPBTP, ARACT, SST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés, Association Régionale des Directeurs des Ressources Humaines (ARDRH).



Groupe de travail à mettre en place début 2018

Fiche II-1-2

QVT de quoi parle-t-on ? Se construire des repères communs

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Le PST3 retient deux grands axes stratégiques : le développement de la culture de prévention primaire et la qualité de vie au travail ; celle-ci étant identifiée comme facteur de santé pour les salariés et de performance pour l'entreprise.

Les acteurs institutionnels réunis dans le cadre de l'écriture du futur PRST3 insistent sur la nécessité de creuser les implications d'une telle définition de la QVT par rapport à des approches plus traditionnelles de la santé au travail et de la prévention.

Ainsi, il conviendrait de ne pas réduire la notion de QVT au rattrapage de méthode en matière de prévention primaire de certains risques (RPS notamment).

Il apparaît important de clarifier la notion et de se doter de repères communs notamment sur les différents points :

- RPS/QVT : quels liens/ quelles différences d'approches ? comment circonscrire les deux champs d'action ? quelle place occupe chacune de ces notions dans une démarche de prévention et la problématique de la santé au travail ?
- QVT/Qualité du travail : quels liens à la performance, à la stratégie de l'entreprise, au management ? liens avec les parcours professionnels ? liens avec la capacité d'expression sur le contenu du travail ? Conciliation vie privée / vie professionnelle ?

A partir d'un travail de définition et d'élaboration d'une représentation partagée de la QVT, l'action consiste à consolider dans un support unique, des éléments de langage communs aux différents acteurs et partenaires institutionnels de la santé au travail. A cet effet, un groupe de travail sera mis en place.

Le support pourra être utilisé pour des actions d'information-sensibilisation et/ou de formation réalisées par les partenaires. D'autres modalités pourront être envisagées ; elles seront à définir ultérieurement par le groupe de travail, en lien avec le CROCT (ex : intégrer dans un parcours de formation, accès libre sur internet...).

Contenu possible du support : définitions communes QVT/facteur de performance/facteur de santé au travail, comment engager une démarche ? etc...

La nécessité de réaliser un support spécifique pour les TPE-PME sera étudiée au cours de l'action.

Effets attendus pour les entreprises et le partenariat:

- Donner un premier niveau d'information homogène sur le territoire à destination des entreprises
- Enrichir le « Qui fait quoi » en matière de santé sur le volet QVT et des éléments d'outillage (fiche II-1-3 de l'axe 2 et fiche I-4-1 de l'axe 1).
- Favoriser le partenariat institutionnel et technique

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Tous secteurs d'activité et territoriaux concernés.



Offre TPE-PME le cas échéant : Toutes les entreprises sont concernées, quelle que soit leur taille. Une attention particulière sera apportée au TPE-PME en vérifiant la nécessité d'adapter les supports à cette cible.

Critères d'évaluation de l'action

- Réalisation du support. Critère : co-élaboration en groupe de travail.
- Diffusion par les partenaires institutionnels. Critère : facilité d'accès depuis de nombreux points de diffusion
- Réalisation d'un bilan intermédiaire de l'action pour vérifier la nécessité d'un support spécifique TPE-PME.

Pilotes du projet : ARACT

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, CARSAT, OPPBTP, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés.



2017

Fiche II-1-3

Outiller les entreprises pour agir en matière de Qualité de Vie au Travail

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Cette action vise à outiller concrètement les entreprises pour leur permettre de se saisir de la démarche Qualité de vie au travail et l'intégrer dans leurs stratégies de performance et leurs pratiques de gestion.

En effet, si les liens entre les sphères QVT/santé et performance sont clairement identifiés par l'ensemble des partenaires depuis la publication du rapport « Bien-être et Efficacité au travail », les modalités de travail de ces liens dans le quotidien de l'entreprise restent difficiles à appréhender.

Au-delà du nécessaire effort de sensibilisation et de conviction à réaliser pour faire entrer l'enjeu QVT dans le quotidien des entreprises, c'est par la mise à disposition de méthodes simples et accessibles que la démultiplication et le changement de culture managériale attendus dans le PRST3 pourront se réaliser.

Cela passe essentiellement par les étapes suivantes :

- Expérimenter auprès des entreprises désireuses de mettre en place une démarche QVT des méthodes d'intervention permettant de répondre concrètement à leurs enjeux d'amélioration (intégrant le social et l'économique). Cette phase sera réalisée en capitalisant sur l'expérience des différents partenaires sur ce sujet ou d'autres démarches qui pourraient alimenter cette étape.
- Concevoir des « outils » - supports à la mise en place d'une démarche QVT en veillant là encore à les rendre accessibles aux petites et moyennes entreprises. Cet « outillage » pourra prendre différentes formes : ingénierie d'actions collectives, modélisations de démarches types ou encore production de démarches auto-portables par les entreprises et/ou partenaires institutionnels...
- Diffuser et mettre ces outils à disposition des entreprises.
- Doter les entreprises de critères d'évaluation qualitatifs d'une démarche QVT, en s'appuyant sur l'outillage existant et en les adaptant. A titre d'exemple, l'échelle visuelle analogique (EVA) pourrait être adaptée pour mesurer la perception du niveau de satisfaction au travail par les salariés. Des critères plus collectifs comme ceux du réseau Anact-Aract pourront être également utilisés...

Effets attendus :

- rendre concrète une démarche QVT pour le plus grand nombre, permettant ainsi aux entreprises d'accéder à un nouveau levier de performance et aux salariés à un travail de qualité.
- favoriser l'efficacité territoriale des différentes actions proposées.
- développer des offres de services territoriales/sectorielles coordonnées.

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Les besoins des TPE/PME étant spécifiques, deux types d'expérimentation pourront être envisagées, une portant sur une filière particulière et l'autre sur les TPE / PME.



Le repérage pourrait être réalisé par le CROCT sur un secteur d'activité/une branche professionnelle ayant identifié spécifiquement la QVT comme un enjeu stratégique.

Offre TPE-PME le cas échéant : Toutes les entreprises sont concernées, quelle que soit leur taille. Un ciblage plus précis sera fait sur les petites entreprises pour adapter les modalités à leurs réalités

Critères d'évaluation de l'action

- Nombre d'entreprises engagées dans une expérimentation
- Pourcentage de TPE
- Elaboration d'outils pour les entreprises

Pilotes du projet : ARACT

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés.



Réalisation à compter de 2018 et sur toute la durée du PRST3.

Valoriser les initiatives régionales en matière de qualité de vie au travail et leurs enseignements

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

La QVT est un concept large. Il se traduit par des actions diverses et variées qui renvoient à différents éléments dans le fonctionnement de l'entreprise et en lien avec la performance globale.

Parmi les thèmes de la QVT, on trouve la qualité : celle de l'engagement de tous, de l'information partagée dans l'entreprise, des relations de travail et sociales.

La QVT fait aussi référence à l'environnement physique, à l'organisation et au contenu du travail. La QVT englobe également l'employabilité, les possibilités de développement personnel et d'égalité des chances (conciliation vie professionnelle et vie personnelle, égalité professionnelle, diversité...).

L'enjeu est donc de développer des pratiques qui privilégient la QVT par le travail, en leur donnant de la cohérence et en les articulant.

Si la notion de qualité de vie au travail (QVT) est apparue il y a plusieurs décennies, sa mise en œuvre est, quant à elle, novatrice. Quelles sont les pratiques en Bourgogne Franche-Comté ? Quels sont les facteurs de réussite dans la mise en œuvre de démarches et d'actions QVT ?

Plusieurs leviers peuvent être actionnés :

- Inciter les entreprises à agir par l'exemple a déjà fait ses preuves dans d'autres domaines. De plus, nombre d'entreprises ne partent pas de rien en la matière. Elles ont déjà mis en place des démarches ou des actions mais celles-ci ne sont pas forcément identifiées « QVT » ;
- Aider les entreprises à faire le point sur leurs initiatives et à les caractériser représente déjà une action un soi pour contribuer à un changement de culture et notamment de management.
- Partager ces bonnes pratiques avec d'autres permet de démultiplier l'action des différents partenaires régionaux.

Les initiatives repérées sont aussi des éléments permettant d'extraire les conditions de réussite transversales à la mise œuvre de la QVT en vue d'une large diffusion.

Cette action visera à :

- Identifier les initiatives régionales en matière de QVT et à les analyser
- Repérer les bonnes pratiques dans les entreprises
- Valoriser et diffuser les initiatives et les bonnes pratiques des entreprises, notamment celles valorisant le développement d'un management de qualité
- En tirer des enseignements pour repérer les facteurs de réussite
- Diffuser ces enseignements et les bonnes pratiques repérées à l'occasion notamment d'un colloque. La diffusion pourra également prendre d'autres formes comme, par exemple, une plaquette (les questions à se poser pour initier une démarche, les clés de réussite...).



Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Tous les secteurs d'activité et territoriaux sont concernés par cette action

Offre TPE-PME le cas échéant : Toutes les entreprises sont concernées, quelle que soit leur taille

Critères d'évaluation de l'action

- Nombre d'initiatives identifiées,
- Actions de valorisation réalisées.

Pilotes du projet : ARACT

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, CARSAT, OPPBTP, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés.



Réalisation à compter de 2018 et sur la durée du PRST3. Une manifestation QVT pourra être organisée en 2020.

Fiche II-1-5

Prendre en compte la prévention des risques professionnels lors de la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation du travail

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Les entreprises font face à de nouvelles exigences de l'environnement et certaines s'adaptent en permanence en modifiant leur organisation. De nouvelles formes d'organisation du travail apparaissent, avec très fréquemment des conséquences sur les conditions de travail.

Ces nouvelles formes d'organisation du travail visent à rationaliser les systèmes de travail en vue d'améliorer leur performance. Elle repose souvent sur des principes d'amélioration continue et des démarches participatives en utilisant un panel de techniques et d'outils (5S, Kanban, Juste à temps, ...).

Or, toute modification de l'organisation entraîne une évolution du travail et de ses conditions de réalisation.

Se pose alors la question de l'intégration, le plus en amont possible, de la prévention des risques professionnels dans ces changements.

Il s'agit en fait, de se poser la question de l'articulation de ces nouvelles formes d'organisation du travail, avec la prévention des risques professionnels et de la santé des salariés ; en d'autres termes, de la conciliation de la performance économique et de la performance sociale.

Pour apporter des éléments de réponses à ces questions, mais également pour créer des espaces de débats sur ces sujets, la DIRECCTE a confié à l'ARACT **dans le cadre du PRST2** (2010-2014) la mise en œuvre du projet Nouvelles formes d'organisation du travail et prévention des risques professionnels (NOVORGA).

Outre la DIRECCTE, cette action a impliqué, les partenaires sociaux de la région lors de différentes étapes. L'action Novorga vise en effet à créer des conditions favorables à un dialogue social enrichissant et à aider les acteurs des entreprises à agir efficacement sur le sujet.

NOVORGA s'est décliné en trois temps : un travail mené avec les représentants du personnel (Novorga 1) en 2013, un travail similaire avec les dirigeants (Novorga 2) en 2014, en vue d'une mise en présence des différents acteurs pour tirer des enseignements partagés (Novorga 3) en 2015.

Lors de l'organisation de ces rencontres thématiques, l'action NOVORGA a permis d'échanger sur les expériences des uns et des autres, d'acquérir des connaissances, de se construire des repères communs... et d'en tirer des enseignements, tant sur les conditions de succès que sur les points de vigilance, lors de la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation, et ceci en vue d'allier les notions de « performance » et de « conditions de travail ».

Les partenaires conviennent que dans le cadre du PRST3 les éléments de réflexion produits par cette action issue du PRST2 doivent être valorisés et servir de base à la co-élaboration d'une charte de bonnes pratiques. Cette charte visera à donner des repères pour une prise en compte anticipée de la prévention des risques professionnels lorsque de nouvelles formes d'organisation du travail sont mises en place.



Seront également intégrés les éléments relatifs à l'impact sur les conditions de travail que peuvent avoir les modifications d'implantation des machines et des locaux générées à l'occasion des changements dans les organisations du travail.

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Tous secteurs concernés.

Offre TPE-PME le cas échéant : Les PME sont concernées au même titre que les autres entreprises de taille plus importantes.

Critères d'évaluation de l'action

- Production de la charte régionale de bonnes pratiques dans le cadre d'un travail conduit avec les partenaires sociaux, et diffusion aux entreprises de la région.

Pilotes du projet : ARACT

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, SIST, MSA, Fédérations professionnelles, Organisations syndicales de salariés, les entreprises ayant collaboré à l'action NOVORGA



2019-2020

Axe 2

AGIR EN TRANSVERSALITÉ Santé au travail – Santé publique

Fiche II-2-1 Prévenir les addictions en milieu professionnel - Mettre en place un groupe de travail interinstitutionnel régional chargé de concevoir des outils de sensibilisation et d'information adaptés.

Fiche II-2-1

Prévenir les addictions en milieu professionnel

Mettre en place un groupe de travail interinstitutionnel régional chargé de concevoir des outils de sensibilisation et d'information adaptés.

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Les entreprises (employeurs et salariés) sont l'une des cibles du plan gouvernemental de lutte contre les drogues et conduites addictives ; c'est également un sujet phare pour les services de santé au travail. C'est également une préoccupation forte des entreprises. Il s'agit notamment de susciter des prises de conscience, parler de ce sujet à la frontière de la vie privée et de la vie professionnelle, sans juger ni moraliser.

La prévention dépend en partie d'une sensibilisation et d'une meilleure information des salariés.

Il existe par ailleurs des actions et outils réalisés sur ces sujets sur notre territoire. Par exemple :

- À l'initiative du SST BTP 21, la Direccte, la Carsat et la Sedap ont produit une boîte à outil à destination des entreprises pour les aider à prendre en main cette question.
- La Carsat dispose également de formations sur le sujet qui peuvent être mobilisées par les entreprises (actions « transports routiers » à destination des salariés/ clé USB).

Aux côtés de ces produits, des initiatives locales apparaissent également comme l'action de la FRSEA, en lien avec la MSA qui expérimente actuellement 3 modules de formation à destination des employeurs du milieu viticole. L'objectif : évoluer de la prise en charge à la prévention.

L'action consiste :

1- A réaliser un bilan de l'existant pour faire le point sur les différentes productions des partenaires au niveau de la région et vérifier si celles-ci correspondent bien aux besoins, à savoir :

- outiller et sensibiliser les entreprises (employeurs et représentants des salariés) ;
- outiller et sensibiliser les salariés et les futurs salariés (approche individuelle).

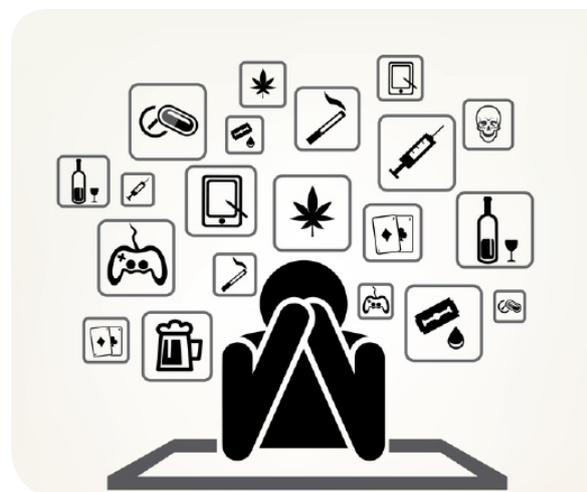
Une attention particulière sera portée aux jeunes en lycées techniques et en CFA (régime général et agricole) pour les sensibiliser aux risques et à la prévention des addictions (tabac, alcool, drogues...) en abordant le cas échéant les sujets de l'hygiène de vie, du sommeil, de l'alimentation, etc.

2- A mettre à jour les outils existants, à l'échelle de la nouvelle région Bourgogne-Franche-Comté et les compléter le cas échéant.

L'objectif visé est de fournir à l'ensemble des acteurs de l'entreprise, des informations claires et lisibles (conduites addictives : quels risques ? rôles et responsabilité de l'employeur et du salarié ? rôle des Services de santé au Travail ? comment agir dans l'entreprise ? quel accompagnement possible ? etc).

3- A mettre en visibilité et à diffuser les outils au travers de différents moyens :

- Valorisation des outils via les sites internet des partenaires. Les outils pour les employeurs et les représentants du personnel peuvent également être diffusés par les organisations patronales, les organisations syndicales et l'ensemble des partenaires.



- Diffusion des outils et de leur contenu (valorisation active) auprès des salariés et des publics particuliers. Les outils à destination des salariés pourront être remis lors des consultations médicales des médecins du travail ou des entretiens infirmiers. Des actions de formation ou de sensibilisation des jeunes en Lycée technique et en CFA pourront aussi être l'occasion de promouvoir ces outils.
- Organisation d'une manifestation régionale sur le sujet à destination des entreprises permettant notamment de trouver réponse à diverses questions pratiques (comment aborder le sujet ? vers qui orienter ? etc).

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Tous les secteurs d'activité de la région sont concernés

Offre TPE-PME le cas échéant : Les TPE et PME majoritairement présentes sur la région seront, de fait, bénéficiaires de cette action.

Critères d'évaluation de l'action

- Nombre d'entreprises sensibilisées,
- Nombre de salariés sensibilisés,
- Organisation de la manifestation à destination des entreprises et nombre de participants.

Pilotes du projet : Services de santé au travail

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, CARSAT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales, SEDAP, IREPS.



Réalisation d'ici fin 2018 du bilan de l'existant (étape 1). La suite de l'action sera réalisée sur la durée du PRST3.

Axe 2

Prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir en emploi

Fiche II-3-1 : Mettre en place un Observatoire régional des inaptitudes en vue d'appuyer la mise en œuvre d'actions concrètes en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en l'emploi.

Fiche II-3-2 : Réaliser un état des lieux et une analyse des pratiques et actions pour le maintien dans l'emploi mises en œuvre dans les services interentreprises de santé au travail de la région Bourgogne Franche-Comté.

Fiche II-3-3 : Communiquer sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi à destination des responsables d'entreprises et représentants du personnel

Fiche II-3-4 : Renforcer le lien entre les professionnels de santé contribuant au maintien dans l'emploi (Médecins de soin, médecins conseil près la CPAM et médecins du travail

Fiche II-3-5 : Comprendre et prévenir les mécanismes de désinsertion professionnelle – projet d'étude

Fiche II-3-1

Mettre en place un Observatoire régional des inaptitudes en vue d'appuyer la mise en œuvre d'actions concrètes en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en l'emploi.

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

La prévention de la désinsertion professionnelle et la politique de maintien dans l'emploi nécessitent la mobilisation d'une multitude d'acteurs aux champs d'action différents mais complémentaires (DIRECCTE, CARSAT, AGEFIPH, SAMETH, Services de santé au travail etc...).

La DIRECCTE, la CARSAT et les services de santé au travail de la région font par ailleurs du maintien dans l'emploi, un sujet obligatoire des CPOM.

Un projet d'Observatoire régional des inaptitudes a émergé dans le courant de l'année 2016 de la volonté de développer un partenariat entre la DIRECCTE, les services interentreprises de santé au travail, la CARSAT et la MSA en vue de mutualiser les informations relatives aux inaptitudes prononcées par les médecins du travail, mais également de favoriser les échanges, les retours d'expérience et les réflexions entre les acteurs de la prévention de la santé au travail en région.

Cet Observatoire des inaptitudes aura pour objectif d'établir une cartographie des inaptitudes, d'en déterminer l'origine et de mieux comprendre les raisons qui ont pu contribuer à l'échec du maintien en emploi.

Ces données pourront concourir à une amélioration des parcours de maintien dans l'emploi des salariés ainsi qu'à l'orientation des actions de prévention en entreprise.

Il s'agit d'un observatoire par questionnaire anonyme qui sera renseigné par les médecins du travail volontaires de la région exerçant dans les Services de santé au travail inter-entreprises et à la MSA.

Le projet d'Observatoire des inaptitudes s'inscrit dans le cadre du Plan santé au travail 3 en articulation avec la déclinaison du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés dont l'un des objectifs prioritaires communs vise le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Il s'agit donc là d'un sujet transversal qui interroge les politiques du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Outre le fait d'objectiver le sujet et de déterminer les causes de situations d'inaptitude par secteurs professionnels en vue d'appuyer la mise en œuvre d'actions concrètes, l'analyse des données issues de l'Observatoire favorisera également l'échange entre médecins du travail autour de leurs pratiques de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi en complément de l'action de la fiche 2.

Dès son lancement, l'Observatoire est appelé à couvrir l'ensemble de la région Bourgogne Franche-Comté. Un Comité de pilotage est mis en place présidé par la DIRECCTE (Médecin inspecteur régional) assisté d'un Comité scientifique auquel participe des médecins du travail sous la responsabilité d'un médecin du travail.

Le retour des premiers résultats est attendu pour la fin du premier semestre de l'année 2017.



Dans un second temps, les salariés ayant fait l'objet du premier entretien, pourront être recontactés à 18 mois par le médecin du travail sur la base d'un questionnaire actuellement en réflexion.

Les données issues de l'Observatoire viendront appuyer des actions de prévention de la désinsertion professionnelle. A cet effet, elles seront communiquées au CROCT qui, en fonction de la teneur de ces données, pourra décider d'actions opérationnelles à conduire.

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : L'Observatoire est appelé à couvrir l'ensemble de la région Bourgogne Franche-Comté.

Offre TPE-PME le cas échéant : les TPE-PME sont couvertes par le dispositif et pourront faire le cas échéant l'objet de données spécifiques

Critères d'évaluation de l'action

- Nombre de médecins du travail contribuant à cette action,
- Consolidation et analyse des données diffusables à l'ensemble des acteurs,
- Mise en place d'un processus et d'actions concrètes permettant de conduire des démarches de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi plus efficaces.

Pilotes du projet : DIRECCTE et SIST nord Franche-Comté

Partenaires ou contributeurs potentiels : CARSAT, SIST, MSA.



le déroulé de l'action couvrira la durée du PRST3, avec un retour des premiers résultats en 2017

Fiche II-3-2

Réaliser un état des lieux et une analyse des pratiques et actions pour le maintien dans l'emploi mises en œuvre dans les services interentreprises de santé au travail de Bourgogne Franche-Comté.

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

La synthèse des échanges avec les partenaires de la région Bourgogne Franche-Comté concernant le sujet du maintien dans l'emploi a montré que ce sujet faisait l'objet d'une action dans les projets de services et les CPOM.

Plusieurs SIST de la région ont déjà mis en place une offre de services dédiée au maintien dans l'emploi avec des organisations différentes en fonction des services.

L'état des lieux des actions déjà existantes et leur évaluation permettra à terme un partage des bonnes pratiques qui auront fait la preuve de leur efficacité et efficience entre les différents SIST de la région. Ceci pourra contribuer à une éventuelle mutualisation des moyens qui améliorera globalement l'offre de service régionale dans ce domaine.

Cette action vise :

- A mutualiser les actions, outils et bonnes pratiques entre les différents SIST de la région ;
- A améliorer l'offre de service régionale globale.

Actions :

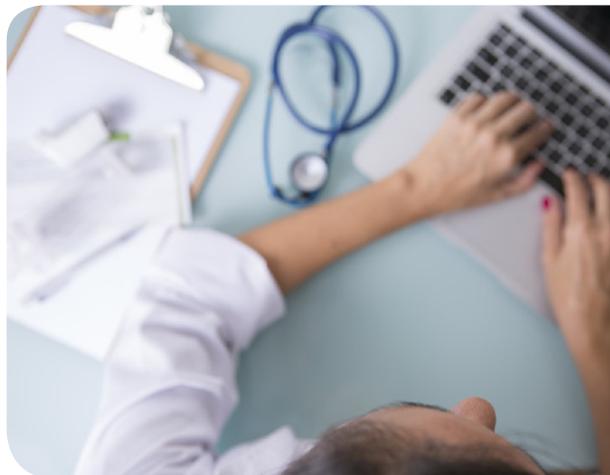
- Recensement et description des offres de services pour le maintien dans l'emploi mises en place dans les SIST de la région par questionnaire
- Analyse et restitution des résultats (rapport).
- Proposition d'actions à partager ou de moyens à mutualiser pour optimiser les résultats : proposition de groupe d'échanges de pratiques entre référents en maintien dans l'emploi au sein des SST

Critères d'évaluation de l'action

- Diffusion d'un rapport d'analyse des différentes actions aux SIST et autres partenaires concernés.
- Organisation d'une réunion de restitution et d'échanges de pratiques à destination des SIST et autres partenaires concernés.

Pilote du projet : DIRECCTE

Partenaires contributeurs potentiels: CARSAT, OPPBTP, SIST (tous les SIST de la région), MSA, SAMETH.



déroulé de l'action durant toute la durée du PRST3

Fiche II-3-3

Communiquer sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi à destination des responsables d'entreprises et représentants du personnel

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Les partenaires impliqués dans le travail d'écriture du PRST3 en Bourgogne Franche-Comté souhaitent soutenir et amplifier la communication en direction des entreprises sur les questions de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi sur la base des constats suivants :

- Les entreprises méconnaissent les offres de services des acteurs du maintien, voire certains acteurs du maintien ;
- Les signalements de situations à risque de désinsertion restent souvent tardifs ;
- Beaucoup d'employeurs sont encore peu mobilisés sur la question de la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi ;
- Les partenaires éprouvent de grandes difficultés à communiquer sur le sujet auprès des acteurs de la santé au travail au sein des entreprises (CHSCT, DP...) lors des réunions de sensibilisation organisées par exemple par les SIST.

C'est pour répondre en partie à cet objectif qu'une « matinale du maintien en emploi » a été organisée le 6 octobre 2016 à Dole dans le cadre d'une action conjointe PRITH et PRST3. 150 personnes ont participé à cette manifestation.

Les partenaires régionaux souhaitent pérenniser ce type d'action de sensibilisation et d'information au rythme d'une action annuelle de communication en direction des entreprises (responsables d'entreprises et représentants du personnel) durant toute la durée du PRST3.

Les mêmes partenaires soulignent que le vecteur « Les entreprises parlent aux entreprises » fonctionne généralement bien et souhaitent s'appuyer en ce sens sur les réseaux d'employeurs, les branches professionnelles, les organisations professionnelles.

Par ailleurs par souci d'équité en matière de couverture territoriale les manifestations annuelles se dérouleront chaque année dans des départements différents de la région.

Les manifestations qui seront organisées devront permettre de passer d'un message de type « qui fait quoi » à un message de type « je fais comment ». Les messages devront en outre s'adresser en priorité aux TPE-PME qui sont souvent en décalage sur le sujet par rapport aux entreprises de taille plus importante.

L'organisation des manifestations régionales annuelles reposera sur un groupe de travail partenarial.

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) :

- Les manifestations annuelles se dérouleront chaque année dans des départements différents de la région ;
- Elles pourront répondre le cas échéant à certaines attentes sectorielles qui auraient pu être identifiées.

Offre TPE-PME : La priorité sera donnée aux TPE-PME



- Les signalements de situations à risque de désinsertion restent souvent tardifs ;
- Beaucoup d'employeurs sont encore peu mobilisés sur la question de la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi ;
- Les partenaires éprouvent de grandes difficultés à communiquer sur le sujet auprès des acteurs de la santé au travail au sein des entreprises (CHSCT, DP...) lors des réunions de sensibilisation organisées par exemple par les SST.

Critères d'évaluation de l'action

- Nombre de manifestations organisées sur la région durant le PRST 3
- Nombre de participants et nombre d'entreprises,
- Exploitation des enquêtes de satisfaction lancées à l'issue de chaque manifestation.

Pilote du projet : DIRECCTE

Partenaires contributeurs potentiels: CARSAT, OPPBTP, ARACT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés, AGEFIPH.



Action à conduire sur la durée du PRST3

Fiche II-3-4

Renforcer le lien entre les professionnels de santé contribuant au maintien dans l'emploi (Médecins de soin, médecins conseil près de la CPAM et de la MSA et médecins du travail)

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Justification :

Les médecins du travail constatent que fréquemment les salariés ne sont reçus en visite de pré-reprise que trop tardivement pour une mise en œuvre d'aménagement de poste ou de maintien dans l'emploi.

Cette situation constitue un déterminant de l'échec du maintien dans l'emploi par défaut de connaissance des dispositifs existants et par manque de lien entre les professionnels de santé précités.

Objectifs

- Obtenir des consultations de pré-reprise plus précoces ;
- Renforcer la qualité du lien entre les professionnels de santé impliqués par la connaissance et la reconnaissance des missions de chacun en vue du maintien dans l'emploi.

Actions :

1 : A destination du médecin du travail

- Mettre à disposition des médecins du travail un document reprenant les différentes options existantes en termes d'allocation ou formation, les conditions pour y avoir droit, les modalités de demande,
- Mettre à disposition des médecins du travail un annuaire départemental ou régional des interlocuteurs en la matière (plus ou moins lexique des acronymes liés au maintien dans l'emploi),
- Organiser des réunions départementales pour les médecins entrant en médecine du travail (collaborateurs médecins, internes) et les médecins désirant réactualiser leurs connaissances du réseau, de manière à ce qu'un échange avec les interlocuteurs permette une meilleure collaboration et adaptation des pratiques.
- Réunion d'information (exemple : journée de l'inspection médicale) précisant le rôle et l'action des médecins conseils sur le champ de la PDP, en lien avec la coordination déployée au sein de l'Assurance Maladie et rappelant les critères de signalement aux médecins du travail des assurés en arrêt long.

2 : A destination des médecins de soin

Obtenir un délai de visite de pré-reprise plus court

- Réunions d'information à destination des prescripteurs d'arrêts de travail (médecins généralistes, médecins spécialistes) avec la participation des médecins du travail,
- L'invitation à ces réunions doit être organisée dans le cadre du DPC,
- Proposition d'un article sur la consultation de pré-reprise dans les bulletins départementaux de l'Ordre des Médecins de la grande région,
- Proposition de formation aux internes de médecine générale concernant le rôle du maintien du travail dans le maintien dans l'emploi (consultation de pré-reprise).



3 : Favoriser le lien entre les professionnels de santé impliqués dans le maintien dans l'emploi

- Inciter les SIST via les CPOM à inclure dans leur action de maintien dans l'emploi des réunions entre les professionnels de santé de proximité (réunions qui pourraient être organisées en soirée),
- Voir dans quelle mesure ces réunions peuvent rentrer dans le DPC.

Critères d'évaluation de l'action

- Nombre de réunions organisées ;
- Nombre de participants aux réunions ;
- Conception de documents d'informations ou d'échanges entre professionnels concernés.

Pilote du projet : DIRECCTE

Partenaires contributeurs potentiels: CARSAT, SIST, MSA, Ordres Départementaux des Médecins, Universités, DRSM.



Action pérenne et itérative en ce qui concerne la formation et les réunions lesquelles s'étaleront tout au long du PRST.

Fiche II-3-5

Comprendre et prévenir les mécanismes de désinsertion professionnelle – projet d'étude

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action – Effets attendus

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est aujourd'hui au cœur des politiques publiques, en particulier du Plan Santé au Travail 2016-2020 et des Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés.

Associée au maintien en emploi des salariés menacés d'inaptitude, la prévention de la désinsertion professionnelle porte le souci d'une prise en charge précoce des situations à risques de désinsertion professionnelle au-delà des seuls risques professionnels.

Sur un plan institutionnel comme professionnel, la PDP est une préoccupation constante, qui implique un nombre croissant d'acteurs, mais elle peine à se définir et à se déployer pleinement...

La PDP se situe à la croisée de différentes préoccupations des entreprises en matière de santé au travail, de prévention des risques professionnels, de la pénibilité, de GPEC/gestion des âges, d'égalité professionnelle, de dialogue social, d'obligation d'emploi TH...

Pour autant elle n'a pas encore sa place dans une approche plus globale. Il n'y a pas aujourd'hui de lecture univoque de ce qu'est la désinsertion professionnelle et donc de l'ensemble des leviers de prévention pouvant être mobilisés.

Tant du point de vue de l'observation que de la pratique, la PDP manque de repères partagés.

Dans le cadre du PRST3, la DIRECCTE de Bourgogne-Franche-Comté souhaite s'associer à d'autres régions cibles afin de soutenir une démarche proposée par l'association PRACTHIS en lien avec le CNAM laquelle vise à contribuer au développement et au partage des connaissances sur les mécanismes de désinsertion professionnelle, et plus particulièrement sur les éléments clefs du processus (détection, signalement, prise en charge...)

Le projet concerne une investigation du champ de la désinsertion professionnelle en trois étapes :

- réalisation d'un état des lieux des problématiques rencontrées ;
- analyse des pratiques développées dans les territoires pour répondre aux situations ;
- expérimentation de nouvelles formes de coopération et capitalisation sur les pratiques.

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Projet d'étude à portée nationale (rencontre DGT en mai 2016) sur des régions pilotes -action qui ne peut se concrétiser que si un minimum de 4 régions s'associent au projet.

Offre TPE-PME : Toutes les entreprises quelle que soit leur taille sont concernées



Critères d'évaluation de l'action

Réalisations des livrables suivants :

- Grille de lecture partageable de la désinsertion professionnelle ;
- Clarification des failles et freins à la dynamique de prévention ;
- État des lieux des données relatives à la désinsertion professionnelle ;
- Remontées des bonnes pratiques ;
- Identification des axes de progrès ;
- Nouvelles formes de coopération entre acteurs ;
- Recueil d'expériences transférables.

Pilotes du projet : PRACTHIS-CNAM et les 4 DIRECCTE associées au projet

Partenaires ou contributeurs potentiels : CARSAT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés



Action à conduire en 2017.

Axe 3

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL STRUCTURER LE SYSTEME D'ACTEURS

FICHE III-1-1 Mobiliser les membres du CROCT en vue de développer un travail plus collectif et développer une dynamique du tripartisme en matière de conditions de travail et de santé au travail en Bourgogne Franche-Comté

FICHE III-1-2 Encourager la négociation des accords uniques « égalité professionnelle et qualité de la vie au travail » pérennisés par la loi dialogue social et emploi du 17/08/15

Fiche III-1-3 Outiller les TPE implantées en zones commerciales ainsi que la future commission paritaire régionale interprofessionnelle sur le sujet de la prévention des risques professionnels

Fiche III-1-4 Favoriser un dialogue social constructif entre Président du CHSCT et représentants du personnel

Fiche III-1-1

Mobiliser les membres du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) en vue de favoriser un travail plus collectif et développer une dynamique du tripartisme en matière de conditions de travail et de santé au travail

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Le PST3 affirme en son introduction, l'importance et l'intérêt de la mobilisation des acteurs sur des objectifs communs et par là-même reconnaît au dialogue social un rôle de levier incontournable en matière de conditions de travail et de santé au travail.

Outre la part importante laissée aux partenaires sociaux dans le total des sièges du CRPRP (CROCT), les textes reconnaissent une légitimité et une certaine responsabilité aux membres du collège 2. Les textes stipulent en effet que seuls le Président et les membres des premier (Etat) et deuxième collège (partenaires sociaux) ont voix délibératives.

Cette importance donnée aux partenaires sociaux est conforme au tripartisme souhaité par la convention 187 de l'OIT qui demande aux Etats membres d'établir, maintenir, développer progressivement et réexaminer périodiquement un système national de sécurité et de santé au travail entre l'Etat, les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Le CROCT est une instance de dialogue et d'échanges au sein de laquelle l'ensemble des acteurs régionaux et locaux impliqués coordonnent les actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de prévention (élaboration de diagnostics territoriaux sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels, avis sur les orientations régionales des politiques publiques intéressant la santé et la sécurité au travail, consultation sur le plan régional santé au travail etc...).

Jusqu'à maintenant, le CRPRP a surtout fonctionné comme une instance qui reçoit le plus souvent de l'information descendante, avec certes un rôle consultatif, mais sans avoir véritablement de rôle d'orientation et de coproduction en matière de politique de santé au travail.

Au moment où se met en place le CROCT il convient donc de favoriser un mode de fonctionnement plus ouvert et d'en faire une véritable instance mobilisée autour des actions du PRST3, **par une véritable mise en dynamique de ses membres.**

Dans le cadre d'échanges initiés par la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté avec les partenaires sociaux et les différents acteurs en matière de santé au travail, préalablement à l'engagement des travaux d'écriture du PRST3, le sujet de la formation des membres du CRPRP et de la dynamique d'acteurs a été souvent évoqué.

En effet il n'existe aucun « bagage formatif » commun des partenaires sociaux et autres membres pour siéger au CROCT.

Ce constat marque la différence avec ce qui existe pour la formation des nouveaux membres siégeant en CTR de la CARSAT, aux instances régionales de l'OPPBTP, aux commissions paritaires de la MSA ou bien encore des membres des commissions de contrôle des SIST de Bourgogne.



Le fait que le PST3 insiste sur l'impérieuse nécessité d'un positionnement proactif des partenaires sociaux au sein des CROCT justifie de dépasser le simple niveau d'information et de consultation. Il convient de rehausser le niveau stratégique de cette instance de manière à favoriser une meilleure cohérence dans les actions, une montée en compétence collective avec pour objectif de développer un travail plus collectif.

Critères d'évaluation de l'action

- Mise en place d'un cycle de formation, formation-action à destination de l'ensemble des partenaires qui composent le CROCT ;
- Nombre de participants au cycle.

Pilote du projet : DIRECCTE

Partenaires contributeurs potentiels: CARSAT, OPPBTP, ARACT, SIST, MSA, organisations professionnelles, organisation syndicale de salariés, Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)

Commentaires : L'apport de l'INTEFP pourrait consister à mettre sa capacité et ses ressources en matière d'ingénierie, à disposition de la DIRECCTE de BFC sur ce projet structurant. Il pourrait s'agir en de construire une session (de formation ? formation-action ?) permettant la mise en dynamique collective des acteurs du dialogue social territorial que sont les membres du CROCT sur l'ensemble des domaines de compétence de cette instance... La construction de ce référentiel impliquera les différents partenaires (partenaires sociaux et institutionnels).

Selon l'intérêt reconnu du dispositif éventuellement mis en place, celui-ci pourrait être mutualisé, capitalisé, transféré à d'autres régions.



fin du 1er semestre 2017

Encourager la négociation des accords uniques « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » pérennisés par la loi dialogue social et emploi du 17 août 2015

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

En région Bourgogne-Franche-Comté, le sujet des conditions de travail est très insuffisamment discuté par les partenaires sociaux. Pourtant, la signature d'un accord collectif est une source de sécurisation des démarches engagées par les entreprises en vue de détecter, prévenir et éliminer les problématiques liées aux conditions de travail et à la santé au travail.

Par ailleurs, nombre de risques liés à l'organisation du travail

comme par exemple les RPS, les TMS demeurent peu réglementés et ouvrent un champ important à la négociation.

Il existe donc une place pour une négociation stratégique sur l'organisation du travail, les conditions de travail et la santé au travail, permettant de déboucher sur un accord global d'entreprise en matière de qualité de vie au travail.

La loi permet de décroiser les différents sujets de négociation qui s'imposent aux entreprises : celles-ci peuvent s'appuyer sur le dialogue social pour négocier des accords uniques regroupant plusieurs thématiques plutôt que d'engager une série de négociations annuelles obligatoires. Sur le champ de la Qualité de Vie au Travail, de tels accords peuvent prendre notamment en compte le management des conditions de travail, la formation à la santé au travail, la pénibilité et l'aménagement des postes, la prévention des TMS, RPS etc...

Considérant qu'il est compliqué de mener à bien les phases indispensables de réflexion préalable à la négociation, cette action se donne pour objectif de produire une méthode régionale sous forme d'un guide pratique de la négociation des accords uniques « égalité professionnelle et qualité de vie au travail ». Des éléments de méthodologie en vue d'aboutir à la signature d'accords de qualité prenant appui sur des exemples de négociation « réussie » y seront notamment intégrés.

Les effets attendus visent :

- La mise en place d'une dynamique dans l'entreprise autour des sujets d'organisation du travail, de conditions de travail et de santé au travail impliquant les partenaires sociaux ;
- La réduction de la sinistralité tant en terme de fréquence que de gravité ;
- A développer la capacité de l'entreprise à atteindre ses objectifs en matière d'amélioration des conditions de travail de ses salariés.

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) le cas échéant : Tous secteurs d'activité



Offre TPE-PME le cas échéant : Toutes les entreprises soumises à la négociation collective

Critères d'évaluation de l'action

- Production du guide méthodologique,
- Augmentation du nombre d'accords uniques « égalité professionnelle et qualité de vie au travail »

Pilotes du projet : ARACT, MEDEF, CFDT

Partenaires ou contributeurs potentiels : Fédérations professionnelles, Organisations syndicales de salariés et DIRECCTE.



1er trimestre 2018

Outiller les TPE implantées en zones commerciales ainsi que la future commission paritaire régionale interprofessionnelle sur le sujet de la prévention des risques professionnels

Justification de l'action - Description des objectifs concrets de l'action - Effets attendus

Les galeries commerciales implantées le plus souvent en périphérie des villes sont constituées d'enseignes de la grande distribution et de multiples commerces touchant des secteurs divers (restauration, coiffure, commerces de détail, vente de vêtements ou de chaussures, boulangerie, pressing, etc.).

Ces infrastructures posent la question de la prévention des risques liés à la co-activité et à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises qui travaillent en un même lieu (périmètre de la zone commerciale).

Il s'agit notamment de prendre en compte les risques professionnels susceptibles de résulter de la méconnaissance par les entreprises et les salariés de la nature et des risques liés à l'activité de chacune des entreprises. S'il existe des guides et des méthodes pour évaluer et prévenir les risques professionnels par métier, il n'existe pas d'outil prenant en compte la particularité des galeries commerciales avec les risques liés à chaque établissement, ainsi que les risques liés à la co-activité.

La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Bourgogne Franche-Comté a sollicité l'ARACT dans le but de conduire une action visant à sensibiliser et à outiller les TPE et la future commission paritaire régionale interprofessionnelle sur le sujet de la prévention des risques professionnels.

La loi relative au dialogue social et à l'emploi adoptée le 23 juillet 2015 a pour objectif d'améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein des TPE et a créé à cet effet les commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour représenter les salariés et employeurs des TPE (entreprises de moins de 11 salariés). L'un des buts de ces commissions est de conseiller et d'informer les salariés et les employeurs sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables en matière de droit du travail, notamment dans le domaine des conditions et de la santé au travail.

Cette action vise donc également à outiller la future commission paritaire régionale interprofessionnelle sur le sujet de la prévention des risques professionnels au regard d'exemples issus du travail conduit dans les zones commerciales de la région.

Le projet porté par l'ARACT se déclinera en trois étapes qui pourront être réalisées successivement ou concomitamment.

1. Étude préalable de l'opportunité et de la faisabilité de l'action

Cette première étape vise à permettre de comprendre le mode de fonctionnement des acteurs du secteur. L'étude se focalisera en particulier sur la prévention des risques professionnels (réalisations, points de vigilance, etc.). Elle permettra de repérer les outils de prévention existants et les bonnes pratiques. L'identification des besoins particuliers des acteurs permettra d'ajuster le projet.



Cette phase nécessite au préalable d'identifier et de rencontrer les acteurs du secteur. Une étude documentaire sera conduite ainsi que des entretiens avec les acteurs de quelques établissements commerciaux.

2. Développement d'outils

Des outils seront développés lesquels devront être à la fois collectifs et individuels.

Ces outils générés par l'action permettront de faciliter l'évaluation des risques professionnels en y intégrant les risques liés à la co-activité. La méthodologie d'évaluation des risques professionnels devra être adaptée aux centres commerciaux à partir des ressources existantes (guides, bonnes pratiques, etc.) et d'une typologie des risques spécifiques et transversaux.

La conception des outils nécessitera de rencontrer les partenaires et d'effectuer des expérimentations dans quelques boutiques.

Les outils ainsi conçus viseront à informer et à sensibiliser les employeurs et les salariés des TPE des galeries commerciales, ce qui nécessite de définir préalablement les modalités d'usage des outils par les acteurs du secteur en vue d'une prévention des risques efficace et pragmatique.

3. Information et sensibilisation des TPE

L'ultime étape de l'action consistera à sensibiliser les TPE à la prévention des risques professionnels (notamment les enjeux de la prévention), à appuyer les employeurs dans leur démarche d'évaluation des risques professionnels (démarche, outils, ressources existantes, etc.) et à favoriser la mutualisation des bonnes pratiques.

Cette phase d'information et de sensibilisation se traduira par l'organisation de trois à quatre réunions d'information et d'échanges. Les réunions seront organisées en collaboration avec des partenaires (associations de commerçants, organisations syndicales et patronales, branches professionnelles, acteurs de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels, etc.).

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) le cas échéant : Cette action concernera dans un premier temps une zone commerciale du secteur de Besançon (Châteaufarine 49 établissements) et de Dijon (Fontaine les Dijon 14 établissements). Les outils seront diffusés à d'autres zones commerciales de la région selon des modalités qui seront définies ultérieurement.

Offre TPE-PME le cas échéant : Cette action, vise exclusivement les entreprises implantées en zones commerciales et par conséquent majoritairement les TPE.

Critères d'évaluation de l'action

- Développement d'outils facilitant l'évaluation des risques professionnels adaptés aux centres commerciaux intégrant les risques transversaux et liés à la co-activité,
- Nombre de responsables TPE assistant aux réunions d'information et de sensibilisation,
- Nombre de TPE utilisant de manière effective les outils développés.

Pilote du projet : ARACT

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, CARSAT, SIST, Fédérations professionnelles, Organisations de salariés, Chambres de commerce; entreprises implantées dans les zones commerciales considérées



La période de réalisation du projet s'étalera sur 2016 et 2017.

L'objectif final vise à la rédaction d'un guide de bonnes pratiques en matière de dialogue social dans le domaine de la prévention des risques professionnels, inspiré de la production des échanges et destiné à être diffusé à l'ensemble des CHSCT de la région.

Sous-action 4-b : cette sous action vise à la mise en place d'une formation expérimentale commune aux présidents et représentants du personnel au CHSCT (ou DP).

Cette formation complémentaire aux formations obligatoires des membres des CHSCT, a pour objectif :

- De lever les freins existants et de favoriser un dialogue social de qualité entre Présidents et représentants du personnel au CHSCT,
- De favoriser l'apprentissage du « travailler ensemble » afin que le CHSCT puisse jouer pleinement son rôle.

Les organismes de formation CHSCT pourront être sollicités pour la mise en place de cette action expérimentale.

Secteur(s) d'activité ou territorial (aux) concerné(s) : Tous secteurs d'activité

Offre TPE-PME : Les PME seront concernées en priorité (entreprises de moins de 250 personnes), mais sans exclusivité

Critères d'évaluation de l'action :

- Nombre de binômes ayant participé aux rencontres,
- Réalisation de l'objectif final visant la rédaction d'un guide de bonnes pratiques en matière de dialogue social et nombre de guides diffusés,
- Mise en place de la formation commune présidents/représentants du personnel CHSCT (DP),
- Nombre de formations organisées.

Pilote du projet : ARACT

Partenaires ou contributeurs potentiels : DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, SIST, Fédérations professionnelles, Organisations syndicales de salariés, Entreprises.



Action s'échelonnant sur la durée du PRST3

Glossaire des sigles

A

AGEFIPH : Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

ARACT : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

ARDRH : Association Régionale des Directeurs des Ressources Humaines

AT : Accident du Travail

B

B/F.C : Bourgogne/Franche-Comté

BTP : Bâtiment Travaux Publics

C

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

CFA : Centre de Formation des Apprentis

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres

CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

CGPME : Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises

CGT : Confédération Générale du Travail

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

CMR : Substances cancérigènes mutagènes et reprotoxiques

COG : Convention d'Objectif et de Gestion

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyens

CPRIA : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat

CROCT : Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail

CRPRP : Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels

CSPS : Coordonnateur en matière de Sécurité et de Protection de la Santé

D

DGEFP : Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DGT : Direction Générale du Travail

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DP : Délégué du Personnel

DPC : Développement Professionnel Continu

DU ou DUER : Document Unique d'Évaluation des Risques



EVEREST : Evolution et Relation en Santé au Travail

FDS : Fiche de Données de Sécurité

FO : Force Ouvrière

FRSEA : Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences



INTEFP : Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

IMTEBFC : Institut de Médecine du Travail et d'Ergonomie de Bourgogne Franche-Comté

INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité

IREPS : Instance Régionale d'Éducation et de Promotion de la Santé

IT : Inspection du Travail



MEDEF : Mouvement des Entreprises de France

MIRT : Médecin Inspecteur Régional du Travail

MOA : Maîtrise d'Ouvrage

MOE : Maîtrise d'œuvre étrangère

MP : Maladie Professionnelle

MSA : Mutualité Sociale Agricole



OPPBTP : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

ORS : Observatoire Régional de la Santé

PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle

PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

PRST : Plan Régional Santé au Travail

PST : Plan Santé au Travail



QVT : Qualité de Vie au Travail

RHSE : Responsable Hygiène Sécurité Environnement

RPS : Risques Psychosociaux



SAMETH : Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

SAP : Service d'Aide à la Personne

SEDAP : Société d'Entraide et D'Action Psychologique

SEIRICH : Système d'Évaluation et d'Information sur les Risques Chimiques

SIST : Service Inter-entreprises de Santé au Travail

TH : Travailleur Handicapé

TMS : Troubles Musculo Squelettiques

TPE-PME : Très Petites Entreprises-Petites et Moyennes Entreprises

UPA : Union Professionnelle Artisanale

UTBM : Unité de Technologie de Belfort/Montbéliard

I- Donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention

	Action	Pilote	Contributeurs potentiels
I-1- Favoriser la culture de prévention	Fiche I-1-1 : Faire naître des habitudes de prévention dès la formation des apprentis	DIRECCTE	OPPBTP, CARSAT, MSA, Fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés, CFA(s)
	Fiche I-1-2 Mieux accueillir les nouveaux embauchés en les informant sur les risques majeurs liés à leur métier et les mesures de prévention afférentes	Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat (CPRIA)	DIRECCTE, OPPBTP (pour les métiers concernés), CARSAT, MSA, UPA, organisations syndicales de salariés : CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE/CGC
I-2- Agir pour prévenir l'usure professionnelle	Fiche I-2-1 : Prévenir les TMS : optimisation du dispositif en lien avec les Services de Santé au Travail (SST)	CARSAT	DIRECCTE, SIST
	Fiche I-2-2 : Prévenir la pénibilité et l'usure professionnelle dans le secteur des services à la personne	ARACT	DIRECCTE, CARSAT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés
	Fiche I-2-3 : Intégrer la prévention de l'usure professionnelle dans la conception des lieux de travail et le choix des équipements de travail	DIRECCTE	SIST, MSA, CARSAT, Etablissements d'enseignement supérieur dont UTBM
I-3 Agir sur les risques prioritaires	Fiche I-3-1 : Prévenir le risque routier professionnel	CARSAT	DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, MSA, SIST
	Fiche I-3-2 : Impulser une dynamique partenariale en matière de prévention des RPS - accompagner les petites entreprises sur le sujet des RPS	ARACT et 1 SIST	DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés

	Action	Pilote	Contributeurs potentiels
I-3 Agir sur les risques prioritaires	Fiche I-3-3 : Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied dans le BTP	CARSAT et OPPBTP	DIRECCTE, SIST du BTP, MSA, fédérations professionnelles
	Fiche I-3-4 : Sensibiliser les entreprises au risque chimique et promouvoir les outils existants pour les aider à réaliser leur évaluation	CARSAT et OPPBTP	DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, SIST, MSA, fédérations professionnelles organisation syndicale de salariés
	Fiche I-3-5 : Prévenir les risques émergents. Vulgariser l'approche des risques liés aux nanoparticules	DIRECCTE	OPPBTP, CARSAT, SIST, MSA
	Fiche I-3-6 : Harmoniser les pratiques et le niveau d'exigence des partenaires vis-à-vis des entreprises en ce qui concerne les modes opératoires établis pour les interventions sur matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de provoquer des émissions d'amiante (Sous-section 4 du décret du 4 mai 2012)	DIRECCTE	OPPBTP, CARSAT, SIST, MSA
I-4 Informer et communiquer	Fiche I-4-1 : Communiquer de manière coordonnée pour favoriser l'acquisition d'une culture de prévention <ul style="list-style-type: none"> Action 5-a : Organisation d'une manifestation annuelle partenariale sur un sujet de prévention des risques professionnels et santé au travail Action 5-B : Promotion de la fiche d'entreprise 	DIRECCTE	OPPBTP, CARSAT, ARACT, SIST, MSA, Fédérations professionnelles, Organisations syndicales de salariés
	Fiche I-4-2 : Réaliser un état des lieux de l'offre de services régionale en santé au travail	ARACT	DIRECCTE, CARSAT, SIST, MSA, OPP
	Fiche I-4-3 : Construire et mettre en visibilité les données en santé au travail au niveau régional et national (Observatoire EVREST)	Groupe projet régional EVREST	DIRECCTE, SIST, MSA, ORS et IMTE Bourgogne-Franche-Comté

II- Améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi, de performance économique et sociale de l'entreprise

	Action	Pilote	Contributeurs potentiels
II-1 Favoriser la qualité de vie au travail	Fiche II-1-1 : La prévention des risques professionnels et de la santé au travail facteurs de performance	MEDEF, CFDT, CGT	DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, ARACT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés, ARDRH
	Fiche II-1-2 : QVT : de quoi parle-t-on ? Se construire des repères communs	ARACT	DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, ARACT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés
	Fiche II-1-3 : Outiller les entreprises pour agir en matière de QVT	ARACT	DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, ARACT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés
	Fiche II-1-4 : Valoriser les initiatives régionales en matière de QVT et les enseignements à en tirer	ARACT	DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, ARACT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés
	Fiche II-1-5: Prendre en compte la prévention des risques professionnels lors de la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation du travail	ARACT	DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, SIST, MSA (?), fédérations professionnelles , organisations syndicales de salariés, les entreprises ayant collaboré à l'action NOVORGA
II-2 Agir en transversalité santé au travail et santé publique	Fiche II-2-1 : Prévenir les addictions en milieu professionnel - Mise en place d'un groupe de travail interinstitutionnel régional chargé de concevoir des outils de sensibilisation et d'information adaptés.	SIST	DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, SIST, MSA, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés, Sedap, IREPS
II-3 Prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir en emploi	Fiche II-3-1 : Mettre en place un observatoire régional des inaptitudes en vue d'appuyer la mise en œuvre d'actions concrètes en matière prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en l'emploi	DIRECCTE et SISTNFC	CARSAT, MSA, SIST
	Fiche II-3-2: Réaliser un état des lieux et analyser les pratiques et actions en matière de maintien en emploi	DIRECCTE	OPPBTP, CARSAT, MSA, SIST (tous les SST de la région), SAMETH

	Action	Pilote	Contributeurs potentiels
II-3 Prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir en emploi	Fiche II-3-3 : Communiquer sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi à destination des responsables d'entreprises et des représentants du personnel	DIRECCTE	OPPBTP, CARSAT, ARACT, SIST, MSA, Fédérations professionnelles, Organisations syndicales de salariés, AGEFIPH
	Fiche II-3-4 : Renforcer le lien entre professionnels de santé contribuant au maintien en emploi	DIRECCTE	CARSAT, SIST, DRSM, MSA, Ordres Départementaux des Médecins, Universités,
	Fiche II-3-5 : Comprendre et prévenir les mécanismes de la désinsertion professionnelle (soutien au projet d'étude PRACTHIS - CNAM)	PRACTHIS-CNAM et les 4 DIRECCTE associées	CARSAT, MSA, SIST, AGEFIPH, SAMETH, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés etc...

III- Renforcer le dialogue social et structurer le système d'acteurs

	Action	Pilote	Contributeurs potentiels
III-1 Renforcer le dialogue social et structurer le système d'acteurs	Fiche III-1-1 : Mobiliser les membres du CROCT en vue de favoriser un travail plus collectif et développer une dynamique du tripartisme en matière de risques professionnels et de santé au travail en région Bourgogne Franche-Comté	DIRECCTE	CARSAT, MSA, OPPBTP, ARACT, SIST, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés, Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)
	Fiche III-1-2: Encourager la négociation des accords uniques « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » pérennisés par la Loi dialogue social et emploi du 17 août 2015	ARACT, MEDEF, CFDT	DIRECCTE, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés
	Fiche III-1-3: Outiller les TPE implantées en zones commerciales ainsi que la future CPRI sur le sujet de la prévention des risques professionnels	ARACT	DIRECCTE, CARSAT, SIST, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés, Chambres de commerce; entreprises implantées dans les zones commerciales considérées

	Action	Pilote	Contributeurs potentiels
<p>III-1 Renforcer le dialogue social et structurer le système d'acteurs</p>	<p>Fiche III-1-4: Favoriser un dialogue constructif entre Président du CHSCT et représentants du personnel</p> <p>Action 4-a : Mise en place d'un processus d'échanges interentreprises réunissant plusieurs binômes Président/ Secrétaire CHSCT</p> <p>Action 4-b : Mise en place à titre expérimental, d'une formation commune aux Présidents et représentants du personnel en CHSCT (complémentaire aux formations obligatoires des membres des CHSCT)</p>	<p>ARACT</p>	<p>DIRECCTE, OPPBTP, CARSAT, SIST, fédérations professionnelles, organisations syndicales de salariés, entreprises</p>

Remerciements

Remerciements aux animateurs des groupes de travail :

- Ludovic LESNE (AST 25) animateur du groupe de travail « Culture de prévention » ;
- Sigolène MORAND et Esther SZWARC (Médecins Inspecteurs du travail à la DIRECCTE) animatrices du groupe de travail « Usure professionnelle et maintien en emploi » ;
- Christelle KESSLER (OPPBT) et Marc DUCHET (CARSAT) animateurs du groupe de travail « Risques prioritaires » ;
- Yves BARD (UPA) et Jean-Manuel FERNANDEZ (CGT) animateurs du groupe de travail « Dialogue social » ;
- Sylvie de Jésus et Sandrine LAGARDE (ARACT) animatrices du groupe de travail « Qualité de vie au travail ».

Remerciements pour leur participation aux groupes de travail ou leur contribution à quelque titre que ce soit à la déclinaison du Plan santé au travail 2016-2020 en région Bourgogne Franche-Comté... :

ANDRH : Nicolas EYMIN

ARACT : Sylvie DE JESUS, Karen HUBERT, Sandrine LAGARDE, Stéphanie LECOT, Céline ROUSSEL.

AIST 21 : Christine TADDEI

AIST 39 : Aurélie CLERFEUILLE

AIST 89 : Marc GUEGAN

CARSAT : Muriel BEAULIEU, Catherine BRUGNOT, Hélène CHAPDANIEL, Valérie COLIN, Marc DUCHET, Bernard DUFFE, Jean-Louis GROSMANN, Béatrice GUILLON, Sylvain QUIPOURT, Denis ROUSSET, Roland SCATTOLIN.

DIRECCTE : Brigitte CONTE, Christelle CUINET, Barbara FROIDEVAUX, Sylvie GIRARDOT, Emeline GIROD, Emmanuel GIROD, Gilliane GIROD, Reda HMIDI, Christian JEANTELET, Sigolène MORAND, Didier PICARD, Denis RANC, Esther SZWARC, Hélène VIAL, .

FFB Bourgogne-Franche-Comté : Valérie MORGE

FRSEA : Emilie CALLOT, Noémie PERRIGOT.

MEDEF : Valérie HERBIGNEAUX, Joséphine MOREAU.

MNT Prévention : Marie-Pierre BARILLOT, Adrien DUC, Véronique HEDIN, Florence LACOUR, Marie-Alix LOUBERT,

MSA : Jean-Charles GORNOUVEL

MT 71 : Sylvie BRICOUT, Nathalie CARRE, Aline GERONVIL, Gisèle PERCHE, Véronique VAILLANT.

OPPBTB : Christelle KESSLER,

SSTBTP

Isabelle GARNACHE, Sophie MATHIEUX.

SSTBTP-FC

Christian DROUHARD, David MILLEROT

SSTBTP-21

Sébastien BOUR, C. CORDIER.

SSTNFC

Lucie CUDREY, Bénilde FEUVRIER, Emilie NIVERT, Pascal LE DEIST (SSTNFC-AST39).

SST Joigny

Nadine OGERBAUDIN.

STNY : Amandine SALLES, C. TERRASSON, A. THIEBAUD.

Syndicats : Abdelhakim ABBAD (URCFTC F.C.), Eric BEAUJEAN (CGT), Daniel BRIANCHON (URCFTC F.C.), Jean-Emmanuel FERNANDEZ (CGT), Patrick GIRARD (CGT), Pascal HUDELLOT (CFDT), Sébastien MATHIEU (F.O.), Jean-Pierre MUGNIER (CGT), Françoise ROLLET (CFDT), Gérard STRUTYNSKI (CGT), , Serge THEYSSIER (UR Bourgogne CFTC), Sabine TROUSSEAU (CFDT),

UPA : Yves BARD.

